

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

DIPLOMOVÁ PRÁCA

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v okrese Stropkov

Development of employment and unemployment in Stropkov region

Študent: Bc. Katarína Patlevičová

Vedúci diplomovej práce: prof. Ing. Jiří Kern, CSc.

Ostrava 2010

„Miestoprísazne prehlasujem, že som celú prácu vrátane všetkých príloh vypracovala samostatne.“

OSTRAVA, 24. apríla 2010

.....

Pod'akovanie

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pánovi prof. Ing. Jiří Kern, CSc. Za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

Obsah

1. Úvod.....	6
2. Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky.....	7
2.1. Vymedzenie pojmu región pre účely riešenej problematiky.....	8
2.2. Trh práce.....	9
2.3. Politika zamestnanosti.....	11
2.3.1. Ciele a nástroje politiky zamestnanosti.....	12
2.3.2. Programy politiky zamestnanosti (klasifikácia podľa OECD).....	12
2.3.3. Opatrenia stimulujúce rast zamestnanosti.....	13
2.4. Nezamestnanosť.....	15
2.4.1. Formy nezamestnanosti.....	17
2.4.2. Iné typy nezamestnanosti.....	18
2.4.3. Dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť.....	19
2.4.4. Meranie nezamestnanosti.....	21
2.4.5. Príčiny vzniku nezamestnanosti a jej dôsledky.....	24
3. Analýza sociálno – ekonomického rozvoja okresu Stropkov.....	28
3.1. Charakteristika okresu Stropkov.....	28
3.2. Ekonomické ukazovatele.....	35
3.3. SWOT analýza okresu Stropkov.....	37
4. Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v okrese Stropkov.....	40
4.1. Stav a vývoj zamestnanosti v rokoch 2005 – 2008.....	40
4.2. SWOT analýza zamestnanosti v okrese Stropkov.....	42
4.3. Stav a vývoj nezamestnanosti v rokoch 2005 – 2008.....	44
4.4. SWOT analýza nezamestnanosti v okrese Stropkov.....	49
4.5. Návrh opatrení na zlepšenie existujúceho stavu.....	51
5. Záver.....	58
Zoznam použitej literatúry.....	60
Zoznam skratiek a symbolov.....	62
Prehlásenie o využití výsledkov diplomovej práce.....	63
Zoznam príloh.....	64

1. Úvod

Od začiatku transformačného procesu je jedným z najväčších problémov Slovenska dlhodobo pretrvávajúca nezamestnanosť. Nezamestnanosť ako spoločenský jav sa stal súčasťou nášho každodenného života, ktorý sa nás môže osobne dotýkať, alebo sa dotýka našich najbližších osôb. Nezamestnanosť je vážny ekonomický problém ale zároveň i sociálny indikátor, lebo je spojený s takými spoločenskými javmi ako je zlé mentálne a fyzické zdravie, zvýšená rozvodovosť, zločinnosť atď.

Dnes možno viac ako kedykoľvek predtým, je problém nezamestnanosti na Slovensku aktuálnou témou našich politikov, ekonómov, sociológov, psychologov.

Problém rozvoja miestnej zamestnanosti nie je iba problémom regionálnym, ale aj problémom spoločenským. Toto sú dôvody odchodu hlavne mladej generácie najmä z vidieka a z východnej časti Slovenska. Problémom je odchod mladých ľudí s vyšším vzdelaním, ktorý sa ľahšie uplatnia v zahraničí a očakávajú aj dostatočne vysokú mzdu za svoju prácu.

Hlavným cieľom diplomovej práce je zhodnotiť vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v okrese Stropkov v rokoch 2005 – 2008 a navrhnúť možné riešenia na zlepšenie súčasného stavu v oblasti zamestnanosti s cieľom zníženia nezamestnanosti.

Obsahovo je práca rozdelená do piatich kapitol. V úvodnej kapitole sme si zadefinovali cieľ práce, čo je jej obsahom a metodiku práce. V ďalšej kapitole sa zaoberáme teoretickými poznatkami o trhu práce, politiky zamestnanosti, jej cieľmi, nástrojmi a programami, ďalej sa zameriavame na základné pojmy súvisiace so nezamestnanosťou, meraním a formami nezamestnanosti a jej príčinami a dôsledkami. V tretej kapitole sa zaoberáme analýzou sociálno – ekonomického rozvoja okresu Stropkov. V štvrtej kapitole sa sústreďujeme na hodnotenie vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti v okrese Stropkov v rokoch 2005 – 2008 a ich SWOT analýzami a návrhom opatrení na zlepšenie existujúceho stavu. V poslednej kapitole zhrňujeme uvedené výsledky, závery vyplývajúce z práce a eventuálne námety na ďalšie riešenie.

Hlavným zdrojom informácií o stavoch zamestnaných a nezamestnaných boli údaje Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Štatistického úradu SR a ÚPSVaR Stropkova. Získané údaje sú spracované a vyhodnotené metódou analýzy, syntézy, komparácie a indexovou metódou. Pre jednoduchšie a prehľadnejšie

poukázanie na vývoj a štruktúru sledovanej problematiky je použité tabuľkové a grafické spracovanie a zobrazenie údajov.

Pri výbere témy diplomovej práce ma ovplyvnila skutočnosť, že žijem v regióne východného Slovenska v okrese Stropkov, ktorý už dlhodobo zaznamenáva vysokú mieru nezamestnanosti. Tento okres patrí medzi tie, ktoré sú v dôsledku útlmu tradičných odvetví v štrukturálnej kríze, a v dôsledku predchádzajúceho vývoja nemajú potrebný ekonomický potenciál, a pre nerozvinutú infraštruktúru ani predpoklady pre lokalizáciu významnejších ekonomických aktivít.

2. Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky

2.1. Vymedzenie pojmu región pre účely riešenej problematiky

Používanie pojmu región nie je jednoznačné. Región obecné definujeme ako oblasť, časť územia s určitými vlastnosťami vymedzený definovanými hranicami. Región je objekt regionálnej politiky, a teda ako objekt riadenia, vykazuje mimo iného vlastnosti zložitého systému. Avšak i tu sa stretávame s rôznymi prístupmi pre ohraničenie regiónu, ktoré využívajú kritérium homogenity (regióny homogénne a heterogénne) a kritérium funkčnosti.

Homogénnym regiónom rozumieme územný celok, ktoré má určité podobné vnútorné charakteristiky vyjadrené pomocou rôznych ukazovateľov, ako je napr. úroveň nezamestnanosti, príjmová úroveň, stupeň zamestnanosti v určitom odvetví (poľnohospodárstvo, ťažký priemysel, cestovný ruch).

Heterogénne regióny sa vyznačujú nerovnomernou vnútornou štruktúrou a funkčnou špecializáciou niektorých častí, takže v nich vznikajú rastové póly a periférne časti so vzájomnou interakciou.

Funkčné regióny vykazujú spätosť území pomocou určitých ukazovateľov a veľkou vzájomnou závislosťou. Kritériom pre ich vymedzenie je napr. dochádzanie za prácou, previazanosť priemyslových odvetví, dodávateľské siete a pod.

Obe kritéria sa navzájom nevylučujú a môžu sa kombinovať. Zmyslom územného ohraničenia a regionalizácie je zjednodušenie komplexného obrazu reality a správy vecí verejných na danom území. Často preto pracujeme s pojmom administratívne-správny región. Ak definujeme región ako administratívne správnu oblasť, tak región ako systém je rozčlenený na jednotlivé obce (mestá a dediny), prípadne väčšie celky, ktoré tvoria prvky systému z hľadiska verejnej správy. Verejnú správu môžeme chápať ako systém zložený z dvoch subsystémov – štátnej správy a samosprávy. Môže byť vykonávaná na jednej územnej správnej jednotke jedným alebo i dvoma rozdielnymi orgánmi. Územne správne jednotky tvoria obce, ako základné územné správne celky, na ktorých je vykonávaná samospráva i štátna správa, a vyššie samosprávne celky (napr. kraje), ktorých pôsobnosť je vymedzená zákonom.(13)

2.2. Trh práce

Zamestnanosť a nezamestnanosť sú bezprostredne spojené s trhom práce. Skôr ako sa začneme venovať problematike zamestnanosti a nezamestnanosti je potrebné si najprv zadať, čo je to trh práce, jej hlavné faktory a hlavné úlohy politiky trhu práce.

Trh práce je jednou zo súčastí trhového hospodárstva, riadi a formuje sa podľa základných pravidiel, ktoré patria k fungovaniu samotného trhu. Prostredníctvom trhu práce je realizovaná rovnováha medzi disponibilnými zdrojmi – ponukou a potrebami pracovných síl – dopytom. Jadrom trhu práce je dopyt, ktorý je determinovaný teóriou podnikov a správaním sa zamestnávateľov, a na opačnej strane je ponuka práce vychádzajúca zo slobodného rozhodovania jednotlivca v závislosti od jeho potrieb. Nerovnováha na trhu práce spôsobuje nezamestnanosť, prípadne prezamestnanosť. Trh práce predstavuje súčasť pravidiel, systémových predpokladov, inštitucionálnych podmienok a mechanizmu fungovania dopytu a ponuky pracovných síl v špecifických podmienkach prechodu na trhové hospodárstvo.

Na trhu práce vystupujú tri základné subjekty:

- domácnosti, ktorých členovia predstavujú ponuku pracovnej sily
- podniky
- štát, ktorý tvorí dopyt po práci

Hlavnými faktormi, ktoré ovplyvňujú ponuku práce sú:

- veľkosť populácie,
- produktivita práce,
- priemerný počet hodín odpracovaných za určité obdobie,
- práceschopné obyvateľstvo,
- ale aj preferencie obyvateľstva vo väzbe práca a voľný čas.

Trh práce má svoj mechanizmus fungovania. Môže fungovať v rôznych formách a podobách. Môžeme sledovať vývoj trhu práce na rôznych úrovniach – napr. na medzinárodnej, národnej, regionálnej, miestnej, odvetvovej. Tak odchádza

prostredníctvom trhu práce k rozmiestňovaniu časti ľudských zdrojov medzi regióny, odvetvia a podniky. (16)

Jedným zo základných predpokladov dobre fungujúceho trhu práce je prepojenosť ponuky a dopytu po pracovnej sile. Inými slovami zamestnávateľ, ktorý potrebuje obsadiť svoje voľné pracovné miesto, má možnosť na základe dostupných informácií rýchlo identifikovať vhodného uchádzača o miesto a naopak, osoba hľadajúca pracovné miesto má ľahký a bezbariérový prístup k ponuke pracovných miest. (8)

Hlavnou úlohou politiky trhu práce je zabezpečiť právo občanov na vhodné zamestnanie predovšetkým formami:

- sprostredkovaním zamestnania,
- poskytovaním poradenstva na voľbu povolania a výber zamestnania,
- podporovaním zamestnanosti vytváraním nových pracovných príležitostí, udržiavaním existujúcich pracovných miest, utváraním podmienok na profesijnú a územnú mobilitu,
- prispôsobovaním profesijnej štruktúry zamestnancov a nezamestnaných požiadavkám trhu práce,
- zmierňovaním negatívnych dôsledkov štrukturálnych, organizačných a racionalizačných zmien a opatrení týkajúcich sa zamestnanosti,
- zvýšenou starostlivosťou o pracovné uplatnenie:
 - o mladistvých, ktorí nepokračujú v ďalšej príprave na povolanie,
 - o absolventov stredných a vysokých škôl,
 - o občanov starších ako 50 rokov,
 - o dlhodobo nezamestnaných,
 - o osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- poskytovaním podpory v nezamestnanosti .

V rámci politiky trhu práce sa realizujú a financujú jej časti. Prvou je pasívna politika trhu práce, najmä podpora v nezamestnanosti a odvody do poisťovní za časť evidovaných nezamestnaných. Druhou sú aktívne opatrenia trhu práce zamerané na podporu zaradenia evidovaného nezamestnaného do vhodného zamestnania, prípadne na udržanie zamestnanosti tvorbou nových pracovných príležitostí.

Úsilie o formovanie mechanizmu trhu práce sa zameriava hlavne na vymedzenie otázok:

- úloha štátu a podnikateľských subjektov pri formovaní mechanizmu trhu práce,
- cena práce – mzdy a ich (ne)usmerňovanie v mechanizme trhu práce a úloha tripartity v kolektívnom vyjednávaní,
- finančné nástroje včítane daní v mechanizme trhu práce,
- inštitucionálne zabezpečenie fungovania mechanizmu trhu práce,
- mechanizmus trhu práce pri rekvalifikácii pracovníkov.

Je žiaduce, aby mechanizmus trhu práce vychádzal z aktívnej politiky zamestnanosti, ktorou štát sústavou opatrení v ekonomickej, sociálnej a právnej oblasti utvorí optimálne podmienky pri zabezpečovaní rovnovážnosti dopytu a ponuky na trhu práce, tak, aby miera nezamestnanosti sa pohybovala na úrovni štandardu európskych krajín. Riešenie týchto problémov by malo viesť k ozdraveniu a oživeniu ekonomiky jednak podporou vstupu zahraničného kapitálu do regiónov s vysokou mierou nezamestnanosti pomocou finančných a inštitucionálnych nástrojov, ako aj podpory malých a stredných podnikov. (16)

2.3. Politika zamestnanosti

Politika zamestnanosti je súčasťou hospodárskej politiky štátu a prostredníctvom sústavy makroekonomických regulátorov sa snaží o dosiahnutie rovnováhy medzi ponukou a dopytom po práci.

Politiku zamestnanosti chápeme v dvoch rovinách:

- a) makroekonomická – politika zamestnanosti je zameraná na odstránenie príčin nadmernej nezamestnanosti, pôsobí plošne na strane dopytu po práci a jej programy závisia od celkového systémového zamerania hospodárskej politiky štátu
- b) regionálna – politika zamestnanosti rieši dôsledky existujúcej nerovnováhy na trhu práce, zohľadňuje regionálne aspekty nezamestnanosti a jej opatrenia sú zamerané na riešenie konkrétnych situácií (15)

2.3.1. Ciele a nástroje politiky zamestnanosti

Obece existuje veľké množstvo rôznorodých nástrojov politiky zamestnanosti, ktorých uplatnenie väčšinou závisí na celkovej orientácii hospodárskej politiky tej či onej krajiny. Pri rozhodovaní o uplatnení nástrojov sa väčšinou vychádza z určitých cieľov, ktoré by mali byť ich vhodným použitím dosiahnuté.

Medzi tieto ciele patria:

- zabránenie vzniku zbytočnej nezamestnanosti na jednej strane alebo nedostatku pracovných síl na strane druhej,
- zaistenie a prehľbovanie profesijnej flexibility pracovných síl,
- zmiernenie negatívnych dôsledkov technického rozvoja a štrukturálnych zmien na trhu práce,
- podpora pracovného začleňovania osôb s obmedzenou možnosťou uplatniť sa na trhu práce (zdravotne postihnuté osoby, ženy, mládež, staršie osoby),
- zlepšenie štruktúry zamestnanosti v odvetviach a regiónoch.

Napĺňovanie týchto cieľov prebieha prostredníctvom širokej škály činností, kde k najdôležitejším patria:

- poradenská služba pri voľbe povolania,
- sprostredkovanie práce,
- podpora profesijného vzdelávania,
- poskytovanie služieb zameraných na udržiavanie a vytváranie pracovných miest,
- poskytovanie podpôr v nezamestnanosti, sociálnych dávok,
- výskum a štatistika trhu práce. (15)

2.3.2. Programy politiky zamestnanosti (klasifikácia podľa OECD):

a) Aktívne programy

- služby zamestnanosti,
- školenia pre nezamestnaných dospelých, rizikové skupiny,
- programy zamerané na mladých nezamestnaných, podporu učňov a rôznych foriem vzdelávania mladých,
- subvencovaná zamestnanosť – ide o subvenciu pre zamestnávanie v súkromnom sektore,

- podpora nezamestnaných, ktorí chcú samostatne podnikat', priama tvorba pracovných miest,
- programy pre handicapované osoby.

b) Pasívne programy

- príspevok v nezamestnanosti ako určitá forma sociálnej pomoci nezamestnaným s cieľom udržať ich životnú úroveň,
- predčasný odchod do dôchodku z dôvodov nepriaznivej situácie na trhu práce.

(16)

Zamestnanosť si vyžaduje komplexné riešenie problémov daného okresu, prípadne kraja. Nevyhnutná je spolupráca s miestnymi orgánmi štátnej správy, samosprávy, zamestnávateľmi a podnikateľskými združeniami. Zamestnanosť treba riešiť podporou malého a stredného podnikania, podporou aktivít v oblasti cestovného ruchu a vidieckej turistiky. (12)

Zamestnanosť vidieckeho obyvateľstva je nižšia ako zamestnanosť obyvateľstva v meste, je žiaduce ju zvyšovať, aby sa odstránili alebo aspoň priblížili rozdiely v životnej úrovni oboch skupín obyvateľstva. Vidiecky priestor ponúka možnosti zvýšenia zamestnanosti jeho obyvateľstva využitím obnoviteľných zdrojov, existujúcich prírodných krás formou turistiky, rozširovaním podnikateľskej činnosti, rozvojom tradičných remesiel a pod. Ekonomika vidieka bude výkonnejšia za vytvorenie vhodnejších regionálne diferencovaných podmienok pre rozvoj vidieka nielen v rámci agrárnej politiky štátu, ale aj pripravovanej regionálnej politiky za efektívneho využitia ponúkaných prostriedkov zo štrukturálnych fondov a ďalších nástrojov štrukturálnej politiky EÚ. (7)

2.3.3. Opatrenia stimulujúce rast zamestnanosti

Skúsenosti z riešenia regionálnych disparít na Slovensku ukazujú, že je potrebné venovať oveľa intenzívnejšiu pozornosť aktívnym opatreniam na trhu práce a ich zosúladieniu. Osobitú pozornosť je nutné venovať znevýhodneným skupinám na trhu práce, ale najmä zvýšiť investície do vzdelávania a prípravy, ktoré by zodpovedali požiadavkám regionálneho trhu práce. Pri obmedzenosti zdrojov a poddimenzovanom

financovaní celého systému školstva zo strany štátu sa zodpovednosť prenáša stále viac na regióny a samosprávne orgány, ktoré by mali v rámci svojich dlhodobých priorít pomáhať riešiť problém efektívnej zamestnanosti. Existujúce vysoké náklady na mobilitu pracovnej sily z dôvodu vysokých nákladov na dopravu a bývanie pravdepodobne odradia ľudí od vyhľadávania práce za vyššiu mzdu v rozvinutejších regiónoch. Budú tlačiť na riešenie nezamestnanosti v regiónoch vlastnými silami a finančnými prostriedkami samotných regiónov alebo podporou z európskych štrukturálnych fondov. (17)

V Slovenskej republike platil do roku 2004 štedrý sociálny systém. V posledných rokoch, najmä po výraznom raste miery nezamestnanosti, sa tento systém sociálnej pomoci stal finančne veľmi nákladným a pre štátny rozpočet neudržateľným. Táto situácia nastala hlavne kvôli mnohým druhom sociálnej pomoci, ktoré štát vyplácal prostredníctvom štátneho rozpočtu občanom, reformou sociálneho systému sa zmenili podmienky, za ktorých môže občan poberať, ten-ktorý druh pomoci.

Druhy sociálnej pomoci:

- sociálne poistenie – zahŕňa nezamestnanosť, chorobu, dôchodok a zdravotnú starostlivosť,
- dávky poistenia v nezamestnanosti – dostávajú ho pracovníci bez práce počas šiestich až deviatich mesiacov v závislosti na počte rokov, počas ktorých sa odvádzali príspevky,
- nemocenské poistenie – nahrádza pracovníkom stratu príjmu v prípade choroby, potreby starostlivosti o chorého člena rodiny, tehotenstva, materstva alebo počas kúpeľnej liečby,
- sociálna podpora – zabezpečuje transfery do domácností s deťmi ako aj jednorazové paušálne platby tým, u ktorých nastali mimoriadne výdavky,
- rôzne druhy mesačných transferov – rodičom, ktorí sa celodenne starajú o deti mladšie ako 3 roky a o choré deti mladšie ako 7 rokov, sa poskytuje rodičovský príspevok. Mesačné prídavky na deti sa poskytujú na pokrytie výdavkov na nezaopatrené deti.
- dôchodky.

Problémom v Slovenskej republike je, že systém sociálnej pomoci oslabuje motiváciu pracovať alebo si hľadať zamestnanie, a to tým, že poskytuje dávky na veľmi

dlhý čas a takmer neobmedzene. Vysoká úroveň dávok zvyšuje minimálnu mzdu, za ktorú je nezamestnaný ochotný ísť pracovať.

Úrady práce tiež podporujú tvorbu pracovných miest v súkromnom sektore poskytovaním dotácií na nové pracovné miesta obsadené osobami z evidencie nezamestnaných, obsadzovanie voľných pracovných miest absolventmi škôl a na pomoc nezamestnaným, aby sa z nich stali samostatne zárobkovo činné osoby. Podiel úradov práce na umiestňovaní do práce sa každoročne pohybuje okolo 10 %. Zvyšok sú dvojstranné dohody medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Je potrebné identifikovať a zamerať sa na tých, ktorí majú najväčšie ťažkosti s hľadaním zamestnania. (16)

Služby zamestnanosti na území SR poskytujú:

- a) ústredie a úrad,
- b) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstva,
- c) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- d) agentúra dočasného zamestnávania,
- e) agentúra podporovaného zamestnávania. (18)

2.4. Nezamestnanosť

Nezamestnanosť je vážny ekonomický, sociálny a politický problém. Vlády sa preto snažia o to, aby miera nezamestnanosti bola pokiaľ možno čo najnižšia. Aby sme pochopili problematiku nezamestnanosti musíme si najprv zadať čo je to vlastne nezamestnanosť.

Samotná existencia nezamestnanosti je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom mechanizme a demokracii. Jej existencia vyplýva z potreby pohybu pracovníkov a zo slobodného rozhodovania osôb o tom, či budú závislé od príjmov zo zamestnania alebo od iných príjmov (dávky sociálneho zabezpečenia, podpory v nezamestnanosti). Nezamestnanosť prináša pre spoločnosť problémy rôzneho charakteru:

- najcitlivejšie sú problémy ekonomického charakteru (straty na GDP, náklady súvisiace s pasívnou politikou zamestnanosti, t. j. podpory v nezamestnanosti),
- sociálneho charakteru (v podobe stresov, straty kvalifikácie, rast nemocnosti a pod.),
- organizačného charakteru (rozsiahla sieť služieb zamestnanosti),
- politického charakteru (ohrozenie sociálneho zmieru a v konečnom dôsledku i prebiehajúcich sociálnych a ekonomických reforiem).

Mnohé štúdie poukazujú na zistenú súvislosť medzi mierou kriminality, rastom delikvencie a násilia a vznikom početnej vrstvy deklasovaných, najmä v súvislosti s dlhodobou nezamestnanosťou. (2)

Nezamestnanosť je ekonomická kategória, ktorá má svoj vlastný, špecifický obsah a zodpovedajúce formy. Nezamestnanosť je stav na trhu práce, keď je ponuka práce vyššia ako dopyt po práci, v dôsledku čoho je časť ľudí bez práce. Inak povedané, určitý počet pracovných síl je ochotný a schopný pracovať, nenachádza však alebo neakceptuje príležitosť na uplatnenie svojich schopností (svojho ľudského kapitálu) na trhu práce. Dopyt po práci je vzhľadom na ponuku práce nedostatočný. Z uvedeného nevyplýva, že nezamestnanosť je problémom len trhu práce. Nezamestnanosť vzniká v dôsledku celého súboru javov a procesov v ekonomickej, sociálnej a politickej oblasti. (10)

Nezamestnanosť je viac menej zložitým spoločenským problémom s multidimenzionálnymi dôsledkami. Strata zamestnania je pre väčšinu ľudí nepríjemnou udalosťou: znamená totiž pokles životnej úrovne a ekonomickú neistotu do budúcnosti. Znamená stratu vzťahov a kontaktov. Vyradenia z pracovného procesu vnímajú niektorí i ako spochybnenie svojich vlastných schopností uplatniť sa v zložitých spoločenských vzťahov, a byť tak plnohodnotným členom spoločnosti. Nové, rýchlo sa rozvíjajúce odvetvia sa väčšinou opierajú o vysoko vzdelanú a kvalifikovanú prácu a sú produktívnejšie ako znižujúce sa odvetvia s málo kvalifikovanou a málo produktívnou pracovnou silou. Výsledkom je dlhodobá tendencia rastu dopytu po kvalifikovanej práci. Preto nezamestnanosť postihuje vo väčšej miere menej kvalifikovaných pracovníkov, zatiaľ čo najnižšia miera je u pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním. Na otázku, kto je zamestnaný a kto nezamestnaný, Brožová odpovedá, že zamestnaný je ten, kto vykonáva akékoľvek

platené zamestnanie alebo sebazamestnanie. Zamestnaní sú tiež tí, ktorí prácu majú, ale práve nepracujú, napr. sú chorí, na dovolenke alebo štrajkujú. Nezamestnaný je ten, kto je schopný pracovať, je ochotný v priebehu určitého času nastúpiť do práce, nemá platené zamestnanie ani sebazamestnanie a aktívne ho hľadá. Patria sem tiež tí, ktorí boli z práce uvoľnení a čakajú na výzvu do práce alebo čakajú na nástup na nové pracovné miesto. Podmienkou tzv. registrovanej nezamestnanosti je zaregistrovanie na úrade práce, prostredníctvom ktorého hľadajú prácu. Zamestnaní a nezamestnaní spolu tvoria ekonomicky aktívne obyvateľstvo (pracovnú silu). Ľudia, ktorí nepatria ani do jednej z týchto skupín, napr. študenti, dôchodcovia alebo ženy v domácnosti, sú ekonomicky neaktívne obyvateľstvo. (3)

Nezamestnanosť je perzistentný a všadeprítomný problém aj vo vyspelých krajinách. V posledných 20 rokoch, každá priemyselná krajina zaznamenala mieru nezamestnanosti vo výške 10% a v mnohých prípadoch po dobu niekoľkých rokov. Priemyselné krajiny vynaložili značné prostriedky na poskytovanie sociálnej záchranej siete pre zamestnancov, ktorí sa ocitnú bez práce. Mnoho vlád tiež navrhujú a implementujú programy zamerané buď na zvýšenie istoty zamestnania alebo znížením času opäť sa zamestnať. (14)

2.4.1. Formy nezamestnanosti

Ekonómovia obvykle klasifikujú nezamestnanosť na frikčnú, štrukturálnu a cyklickú.

1. *Frikčná nezamestnanosť* vzniká ako dôsledok pohybu ľudí medzi regiónmi, pracovnými miestami alebo rôznymi etapami životného cyklu. Dokonca aj v ekonomike s vysokou nezamestnanosťou existuje určitý pohyb ľudí, ktorí hľadajú pracovné miesto po skončení školy, alebo presťahovaní sa do iného mesta. Ženy sa môžu znova zaradiť do súboru pracovnej sily, keď vychovali deti. Frikčne nezamestnaní často menia miesta, alebo hľadajú lepšie miesta, sú často označovaní ako „dobrovoľne nezamestnaní“. Skúsenosti vo vyspelých krajinách naznačujú, že nezamestnanosť mladých ľudí je vo veľkej miere frikčná, t. j. predstavuje hľadanie miesta a zmeny, ktoré sú pre mladých ľudí potrebné, aby zistili svoje osobné schopnosti a naučili sa pracovať.

2. *Štruktúrálna nezamestnanosť* vzniká vtedy, keď existuje nesúlad medzi ponukou pracovníkov a dopytom po nich. Takýto nesúlad môže vzniknúť preto, že dopyt po určitom druhu práce rastie, kým dopyt po inom druhu práce klesá a ponuka sa neprispôsobí dostatočne rýchlo. Často preto nastáva nerovnováha v sektoroch alebo regiónoch, pretože niektoré sektory rastú, iné upadajú. Keby sa mzdy plynule prispôbovali meniacej sa ponuke a dopytu, táto nerovnováha na trhu práce by sa stratila, pretože mzdy v oblastiach s prebytkom pracovníkov by klesli a v oblastiach s nedostatkom pracovníkov vzrástli. Mzdy však nereagujú dostatočne rýchlo na ekonomické šoky, pričom trvá roky, kým sa prispôbia nedostatkom alebo prebytkom. V podmienkach novej ekonomiky sa vplyvom spružnenia trhu práce štruktúrna nezamestnanosť znižuje. K jej zníženiu však došlo len v USA a Veľkej Británii. V ďalších európskych krajinách sa štruktúrna nezamestnanosť zvyšuje. Spružnenie trhu práce nastáva najmä v dôsledku zníženia schopnosti zamestnancov ovplyvňovať sadzby.

3. *Cyklická nezamestnanosť* sa vyskytuje vtedy, keď celkový dopyt po pracovníkoch je nízky (teda nielen dopyt po pracovníkoch v určitých sektoroch a regiónoch). Keď celkové výdavky a output klesajú, rastie nezamestnanosť, v celej ekonomike. Tento rast nezamestnanosti v každej oblasti je signálom, že rastúca nezamestnanosť je prevažne cyklická.

Rozlíšenie medzi cyklickou nezamestnanosťou a inými druhmi nezamestnanosti pomáha ekonómom diagnostikovať celkový stav na trhu práce. Vysoká úroveň frikčnej alebo štruktúrnej nezamestnanosti sa môže vyskytovať aj vtedy, keď je celkový trh práce v rovnováhe, napríklad v čase veľkej fluktuácie, alebo veľkej geografickej nerovnováhy. Cyklická nezamestnanosť vzniká vtedy, keď zamestnanosť klesá v dôsledku nedostatočného agregátneho dopytu. (9)

2.4.2. Iné typy nezamestnanosti

Sezónna nezamestnanosť – ak je cyklická nezamestnanosť pravidelná a spojená s prírodným cyklom, hovorí sa o nej ako o sezónnej nezamestnanosti. V minulosti bola napríklad dosť rozšírená „zimná“ sezónna nezamestnanosť v stavebníctve. Sezónnou nezamestnanosťou môžu byť tiež postihnuté i služby (hlavne spojené s turistikou), charakteristická je pre poľnohospodárske oblasti.

Skrytá nezamestnanosť – v tejto súvislosti sa niekedy hovorí aj o tzv. skrytej pracovnej sile, čiže o fakticky nezamestnaných, ktorí nie sú ako nezamestnaní registrovaní, i keď zamestnanie nemajú a pri dostatočnej ponuke by ho prijali. Skrytá nezamestnanosť je formou nezamestnanosti, kedy si nezamestnaná osoba nehľadá prácu a ani sa ako nezamestnaná neregistruje. Veľkú časť tejto skrytej nezamestnanosti tvoria obvykle vydané ženy a mládež. Ide o osoby, ktoré rezignovali pri hľadaní práce (materstvo, práve v domácnosti, štúdium a pod.), alebo si prácu vyhľadávajú pomocou neformálnych sietí alebo priamo u zamestnávateľov bez registrácie na úrade práce. Skrytá nezamestnanosť je daná tým, že z údajov o nezamestnaných sú často vyradované osoby, ktoré sú síce neumiestnené, ale zaradené do rôznych programov pre nezamestnaných (rekvalifikácia, verejno-prospešné práce a pod.). O skrytej nezamestnanosti sa tiež hovorí v prípade osôb s nízkou kvalifikáciou alebo vysokým vekom, ktorí zostávajú pre tieto svoje charakteristiky neumiestnení a sú odsúvaní mimo trh práce (patria sem napríklad predčasné odchody do dôchodku).

Neúplná zamestnanosť je tvorená pracovníkmi, ktorí musia akceptovať prácu na znížený úväzok alebo prácu nevyužívajúcu plne ich schopnosti a kvalifikáciu. Tento typ neúplnej zamestnanosti sa paradoxne rozširuje, okrem iného ako jeden zo spôsobov, ktorými sa spoločnosť snaží čeliť masovej nezamestnanosti. Najčastejšie ide o skrátenú pracovnú dobu alebo spoločné pracovné miesto, kde sa o jedno pracovné miesto delia dve osoby. Špecifickou formou sú pokusy o zavedenie štvordenného pracovného týždňa a zníženie pracovných hodín tak, aby trh práce absorboval predovšetkým mladých nezamestnaných.

Nepravá nezamestnanosť – ide o osoby, ktoré sú síce nezamestnanými, ale ani tak nehľadájú (eventuálne prijať prácu aj odmietajú), ako sa skôr snažia vyčerpať v plnom rozsahu nárok na podporu v nezamestnanosti. Patria sem i osoby, ktoré sa registrujú ako nezamestnaní, ale zároveň pracujú nelegálne v neformálnej a tieňovej ekonomike. (2)

2.4.3. Dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť

Dobrovoľná nezamestnanosť

Dobrovoľne nezamestnaní je ten, kto je ochotný prijať prácu len za mzdu vyššiu, než je tá, ktorá prevláda na príslušnom odvetvovom trhu. Títo pracovníci sú subjektívne presvedčení, že ich mezná ujma z práce je vyššia, než je na trhu prevládajúca mzdová

sadzba. Pretože hľadajú mzdu vyššiu, nemôžu ju nájsť. Niektorí tak činia krátkodobo: pokiaľ neuspjú vo svojom hľadaní, potom sa rekvalifikujú, zmenia profesiu a uplatnia sa na inom odvetvovom trhu. Iní nechcú pracovať radšej vôbec, než aby pracovali za nižšiu mzdu, než si predstavujú. Pokiaľ nenájdu prácu odpovedajúcu ich predstavám, môžu dať prednosť životu zo sociálnych dávok. Čím sú tieto dávky nižšie a doba ich vyplácania kratšia, je dĺžka trvania dobrovoľnej nezamestnanosti tiež nižšia. Ľudia preto majú záujem si nájsť pracovné miesto. Títo ľudia, aj keď sú dobrovoľne nezamestnaní, sa hlásia na úradoch práce. Jednak dúfajú, že im úrad nájde prácu za mzdu, ktorú si predstavujú, a jednak chcú dostávať podporu v nezamestnanosti. Pokiaľ im úrad nejakú prácu ponúkne, obvykle odmietajú, alebo po krátkom čase miesto opustia.

Nedobrovoľná nezamestnanosť

Nedobrovoľne nezamestnaní si hľadajú prácu a sú ochotní pracovať za mzdu, ktorá na trhu prevláda. Dokonca niektorí by boli ochotní pracovať i za mzdu nižšiu: nemôžu však pracovné miesto nájsť. Nedobrovoľná nezamestnanosť postihuje najmä pracovníkov, ktorí nemajú alternatívne príležitosti, pre ktorých je rekvalifikácia a zmena profesie obtiažna. Príčinou takejto nezamestnanosti sú prekážky, ktoré bránia poklesu miezd i v situácii previsu ponuky práce. Ďalšou prekážkou môže byť i uzákonená minimálna mzda, ktorá môže u niektorých nekvalifikovaných profesií, kde je rovnovážna mzdová sadzba nízka, vyvolať nedobrovoľnú nezamestnanosť. Pri minimálnej mzde, ktorá bude vyššia než rovnovážna, budú firmy ochotné zamestnať menej práce: časť pracovníkov, ochotných za túto mzdu pracovať, sa stane nezamestnanými. Pokiaľ by firmy mohli vyplácať nižšie mzdy, nezamestnanosť by vôbec nevznikla. Táto prekážka sa týka i mladých pracovníkov bez praxe. Firmy ich obvykle spočiatku najímajú za veľmi nízku nástupnú mzdu, ktorú neskôr, ak sa pracovník osvedčí a absolvuje minimálnu prax, zvýši. Uzákonenie minimálnej mzdy takýto postup nedovoľuje a firmy nesú ochotné týmto pracovníkom vyplácať minimálnu mzdu. A to môže byť jeden z dôvodov, prečo títo mladí pracovníci nachádzajú prácu obtiažne. Práve nedobrovoľná nezamestnanosť je tou nezamestnanosťou, ktorá spôsobuje nielen ekonomické potiaže, ale tiež sociálne a psychické problémy tým, ktorí sa s ňou dostatočne dobre nevyrovnali.(3)

2.4.4. Meranie nezamestnanosti

Miera nezamestnanosti

Pre určité analytické účely môže byť dôležitý údaj o absolútnom počte nezamestnaných. Výstižnejšie je však vyjadriť nezamestnanosť a jej vývoj pomocou miery nezamestnanosti (U), ako percentuálny podiel nezamestnaných na ekonomicky aktívnom obyvateľstve.

$$U = \frac{\text{Počet nezamestnaných}}{\text{Ekonomicky aktívne obyvateľstvo}} \times 100$$

Oficiálna definícia nezamestnanosti je spojená s delením obyvateľstva na ekonomicky aktívne a neaktívne.

- Ekonomicky aktívne obyvateľstvo – to sú ľudia, ktorí majú zamestnanie alebo sú nezamestnaní, ale si prácu aktívne hľadajú, alebo sa budú môcť po dočasnom uvoľnení do práce vrátiť.
- Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo – to sú ľudia, ktorí nemajú zamestnanie, ale nemajú záujem aktívne hľadať prácu, sú evidovaní na ÚPSVaR. (2)

Celkový počet nezamestnaných je označovaný ako zásobník nezamestnaných. Človek sa môže stať nezamestnaným (vstúpiť do zásobníka nezamestnaných) zo štyroch dôvodov:

1. môže opustiť pôvodné zamestnanie a hľadať si zamestnanie nové, pričom sa zaregistruje na ÚPSVaR,
2. môže sa znovu zaradiť do pracovnej sily (buď si chce nájsť zamestnanie potom, čo dlho nepracoval alebo si hľadá prácu po prvý raz) a zaregistrovať sa pritom na ÚPSVaR,
3. môže byť dočasne vysadený. Vysadenie znamená, že pracovník nebol prepustený, ale zamestnávateľ preňho nemá prácu z dôvodu zlého odbytu firmy.
4. môže byť trvale prepustený z dôvodu osobných či z dôvodu toho, že firma ukončila činnosť.

Človek môže naopak opustiť zásobník práce z troch dôvodov:

1. môže získať nové zamestnanie,

2. môže byť povolaný späť do predchádzajúceho vysadenia,
3. môže skončiť s hľadaním práce a opustiť pracovnú silu. (4)

Prirodzená miera nezamestnanosti

Je taká miera, pri ktorej sú trhy práce a výrobkov v rovnováhe. To znamená, že je to taká úroveň dobrovoľnej nezamestnanosti, pri ktorej sú sily pôsobiace na rast a pokles cenovej a mzdovej inflácie v rovnováhe. Pri prirodzenej miere nezamestnanosti je inflácia stabilná a nemá tendenciu ani sa zrýchľovať, ani spomaľovať. Pri riešení problému predchádzania vysokej miere inflácie je prirodzená miera nezamestnanosti najnižšia udržateľná úroveň nezamestnanosti. Predstavuje najvyššiu dosiahnuteľnú úroveň zamestnanosti a zodpovedá potenciálnemu produktu. Prirodzená miera nezamestnanosti sa nerovná nule – aj v ekonomike s vysokou zamestnanosťou je určitý počet ľudí bez zamestnania. Prirodzená miera je obrazne povedané, zlatým stredom medzi príliš vysokou a príliš nízkou mierou nezamestnanosti. (9)

Prirodzenú mieru nezamestnanosti (U^*) vypočítame na základe vzťahu:

$$U^* = \frac{z}{(z + n)} \times 100$$

Kde:

z = miera straty pracovných príležitostí

n = miera nových pracovných príležitostí

Prirodzenú mieru nezamestnanosti tvoria napríklad:

- čerství absolventi škôl, ktorí ešte nenastúpili do zamestnania,
- nezamestnaní následkom odchodu zo zamestnania, ktorí si hľadajú vhodnejšie zamestnanie,
- nezamestnaní, ktorí dali prednosť voľnému času a pod.

Keď toto zhrnieme môžeme povedať, že prirodzenú mieru nezamestnanosti tvoria frikčne a štrukturálne nezamestnaní. (2)

Prirodzená miera nezamestnanosti, ale nie je nutne nevyhnutelná výške nezamestnanosti, ani to nie je najnižšie možná nezamestnanosť. Nemá jednoznačnú príčinu, je dôsledkom celej rady rovnakosmerných pôsobiacich problémov.

Kvantitatívne odhady prirodzenej miery nezamestnanosti sa líši – pre rôzne krajiny, pre rôzne časové obdobia. Závisí to na konkrétnych podmienkach fungovania tej ktorej ekonomiky: napr. na dynamike ich štrukturálneho vývoja, demografického vývoja, miere mobility i na vládnych sociálnych intervenciách a vybudovanej sociálnej infraštruktúre, a na zmenách preferencií jednotlivých pracovníkov. Ale na čom sa ekonómovia prakticky zhodujú, je vzostupný trend vývoja prirodzenej miery nezamestnanosti v čase. Viedie ich k tomu:

- rastúca dynamizácia ekonomického pohybu a štrukturálnych zmien,
- rastúca sociálna sila vládnych politík,
- vysoká mezná miera zdanenia pracovných dôchodkov,
- v niektorých krajinách i demografické zmeny v prospech tých skupín pracovníkov, ktoré obvykle vykazujú vysokú fluktuáciu a vysokú mieru nezamestnanosti,
- zvyšuje sa význam sociálne psychologických faktorov, ako je zlúčenie s rodinou a prostredím, ktoré obmedzuje ochotu ľudí sťahovať sa za prácou,
- rast skutočnej nezamestnanosti zvyšuje prirodzenú nezamestnanosť, a to v dôsledku hystereze na trhu práce. (3)

Zvláštny, nie celkom tradičný prístup k vymedzeniu prirodzenej miery nezamestnanosti nachádzame u Holmana, kde zvláštnosť jeho prístupu spočíva v tom, že do prirodzenej miery nezamestnanosti nezahŕňa štandardne dve zložky – frikčnú a štruktúrnú nezamestnanosť, ale tri zložky – frikčnú, štruktúrnú a dobrovoľnú nezamestnanosť. Za podmienku prirodzenej miery nezamestnanosti považuje rovnosť počtu ľudí, ktorí opúšťajú prácu, a počtu ľudí, ktorí prácu nachádzajú. Prirodzená miera nezamestnanosti je podľa tohto ekonóma taká, pri ktorej sa miera nachádzania práce a miera straty práce rovnajú, teda trh práce je v rovnováhe. Z hľadiska miery straty práce a miery nachádzania práce Holman zdôrazňuje, že prirodzená miera nezamestnanosti závisí priamo úmerne od miery straty práce a nepriamo úmerne od nachádzania práce. „Platí, že čím je plnšia informovanosť ľudí na trhoch práce, tým je vyššia miera nachádzania práce a tým je preto nižšia prirodzená miera nezamestnanosti“. (5)

2.4.5. Príčiny vzniku nezamestnanosti a jej dôsledky

Príčiny existencie nezamestnanosti v trhovách ekonomikách sú jedným z najspornejších a najdiskutovanejších tém ekonomickej teórie. Existencia vysokej miery nezamestnanosti v mnoho krajinách v rôznych obdobiach je reálny fakt, avšak ktorý nie je jednoduché vysvetliť. Pokiaľ sa pohybujeme v rámci teórie cien, kde sú všetky trhy čistené pohybom cien nahor a nadol, nie je možno existenciu nezamestnanosti zdôvodniť. Preto nám ostáva len jedna možnosť: trh práce nefunguje ako dokonale konkurenčný trh, na ktorom je rýchle a efektívne zaistené vyrovňovanie množstva ponúkaného s množstvom dopytovaným. (4)

Hodnotová orientácia pracovnej sily rozdeľuje príčiny nezamestnanosti do dvoch skupín:

- primárne, t. j. vyplývajúce z hodnotovej orientácie spoločnosti, ktorej je nezamestnaný členom

- sekundárne, t. j. vyplývajúce zo zmien v hodnotovej orientácii nezamestnaných počas nezamestnanosti (napr. preferovanie hodnôt ako je voľný čas, nezávislosť), handicapy pracovnej sily, pričom k najčastejším handicapom pracovnej sily zaraďujeme:

- vek (príliš nízky, alebo príliš vysoký vek),
- pohlavie (ženy s malými deťmi a ženy po materskej dovolenke),
- kvalifikácia (nízka, alebo žiadna),
- zdravotný stav,
- dĺžka trvania nezamestnanosti (dlhodobá nezamestnanosť),
- etnická príslušnosť,
- ďalšie handicap (trestanosť, alkoholizmus, sociálny pôvod ...). (6)

Ak hovoríme o príčinách vzniku nezamestnanosti musíme zvažovať o aký druh nezamestnanosti hovoríme. Krátkodobá a strednodobá nezamestnanosť neprináša také výrazné problémy. Môžu to byť osoby práceneschopné, ktoré stratili proti svojej vôli prácu, osoby, ktoré si hľadajú prácu a určité časové obdobie nemôžu nájsť, vrátane osôb (absolventov škôl), ktoré hľadajú prácu po prvýkrát.

Väčšiu pozornosť treba venovať dlhodobej nezamestnanosti. Má nepriaznivé dôsledky ako pre samotného nezamestnaného, tak i pre spoločnosť. Štát musí vynaložiť prostriedky na pasívne podpory a tým znižuje prostriedky na aktívnu politiku prevencie

a eliminovanie príčin nezamestnanosti. Príčinou dlhodobej nezamestnanosti je nezáujem pracovať, nedostatok sociálnych dávok, zaplateného príspevku poistného, nízka nástupná mzda, ktorá je demotivujúca, nízka úroveň zručností a pracovných návykov, kvalifikácie a tiež nezáujem zamestnávateľov zamestnať dlhodobo nezamestnanú osobu, prípadne absolventa školy, či osobu nad 50 rokov veku. (1)

Dlhodobá nezamestnanosť je jedným z najväznejších fenoménov na trhu práce za posledných 10 – 15 rokov. Skúsenosti mnohých krajín sveta, ktoré sa zaoberajú riešením problematiky nezamestnanosti vôbec, a zvlášť dlhodobej nezamestnanosti, svedčia o skutočnosti, že medzi mierou nezamestnanosti a dobou jej trvania neexistuje priama úmernosť. Dlhodobá nezamestnanosť existuje takmer vo všetkých krajinách, vrátane krajín a regiónov s nízkou mierou nezamestnanosti. Nízka miera nezamestnanosti môže byť pre spoločnosť nepriaznivá, ak ide z väčšej miery o nezamestnanosť dlhodobú, a to z dvoch pohľadov. Jednak zo strany samotného nezamestnaného a jeho rodiny, jednak zo strany spoločnosti. Ak je miera nezamestnanosti vyššia, ale obrat medzi nezamestnanými je rýchly, teda ide o nízky podiel dlhodobo nezamestnaných, je situácia priaznivejšia.

Podľa doby trvania nezamestnanosti je všeobecne prijatá nasledovná kvalifikácia nezamestnanosti:

- nezamestnanosť v trvaní od 0 – 6 mesiacov sa označuje ako krátkodobá,
- nezamestnanosť v trvaní od 6 – 12 mesiacov sa označuje ako strednodobá,
- nezamestnanosť v trvaní 12 a viac mesiacov sa označuje ako dlhodobá.

Dlhodobá nezamestnanosť všeobecne najviac postihuje:

- nepružnú, dlhodobo nezamestnanú pracovnú silu (je paradoxné, že často platí, že čím mali pred stratou práce ľudia stabilnejšie pracovné miesto, tým horšie sa na trhu práce uplatňujú a tým častejšie sa dostávajú do skupiny dlhodobo nezamestnaných),
- osoby s nízkymi príjmami, nekvalifikovanú pracovnú silu a v rámci nej najmä ženy s nízkym mzdovým ohodnotením, z čoho potom vyplýva malý rozdiel medzi pôvodným príjmom a sociálnym príjmom,
- osoby s kumulovanými osobnými a sociálnymi handicapmi,
- príslušníkov etnických skupín a imigrantov,
- obyvateľov vidieckych oblastí,

- zdravotne postihnutých jedincov,
- mladistvých, najmä problémových jedincov, čerstvých absolventov škôl a na druhej strane starších nezamestnaných, ktorí majú väčšie ťažkosti znovu sa zapojiť do nového zamestnania,
- podľa pohlavia majú muži tendenciu mať vyšší podiel na dlhodobej nezamestnanosti ako ženy, je to typické najmä pre zámorské krajiny (Ameriku a Austráliu), v európskych krajinách je tento pomer viac vyrovnaný. (2)

K faktorom, ktoré ovplyvňujú mieru a dynamiku vývoja nezamestnanosti, možno zhrnúť do nasledovných bodov:

- a) nestabilita aparátu štátnej a verejnej správy,
- b) mzdové ohodnotenie práce a jeho výrazné zaostávanie za priemerom Európskej únie, ale i rastom produktivity práce v posledných rokoch v SR,
- c) prezamestnanosť, najmä v štátnej a verejnej správe, ako dôsledku nízkej produktivity kvality a organizácie práce,
- d) nedostatočná rozvinutosť terciárneho sektora,
- e) nedostatočná podpora malého a stredného podnikania, najmä v oblasti cestovného ruchu,
- f) nedostatok zdrojov pre potreby investičnej výstavby, predovšetkým v ekonomicky zaostávajúcich regiónoch Slovenska,
- g) vzdelanostná a kvalifikačná štruktúra ekonomicky aktívneho obyvateľstva, nezodpovedajúca potrebám trhu práce,
- h) regionálne rozdiely v nezamestnanosti a nízka mobilita pracovnej sily,
- i) nedostatočne flexibilný a potrebám trhu práce nezodpovedajúci systém školstva,
- j) pretrvávajúce deformácie v systéme sociálneho zabezpečenia aktívnej politiky zamestnanosti a kontroly čiernej práce. (11)

Nezamestnanosť prináša aj veľa ďalších negatívnych sociálnych dôsledkov v podobe poklesu životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, stresov a zdravotných dôsledkov, alkoholizmu, rastúcej kriminality a pod. Miera týchto nákladov do určitej miery závisí aj od dĺžky trvania zamestnanosti. Je všeobecne známe, že čím je nezamestnanosť dlhšia, tým sú aj dôsledky závažnejšie. Zvláštny význam má

nezamestnanosť mládeže, ktorá končí vzdelávanie v rôznych typoch škôl a učilíšť. Pokiaľ mladí ľudia včas nezískajú potrebné pracovné návyky, vedie to k postupnému znižovaniu kvality práce ako výrobného faktora. Čím neskoršie si totiž mladí ľudia na pracovné návyky a disciplínu zvykajú, tým sú menej adaptabilní a tým sa zhoršujú ich vyhliadky na získanie zamestnania. (10)

3. Analýza sociálno – ekonomického rozvoja okresu Stropkov

3.1. Charakteristika okresu Stropkov

Okres Stropkov sa nachádza v severovýchodnej časti Slovenskej republiky v priestore horného Zemplína a Šariša. Bezprostredne susedí s okresmi Svidník, Medzilaborce a Vranov nad Topľou. Časť severnej hranice okresu tvorí štátna hranica s Poľskou republikou o dĺžke dvoch kilometrov. Celková rozloha okresu je 388,9km². Okresné mesto Stropkov (ako jediné má štatút mesta v stropkovskom okrese) leží na križovatke štátnych ciest 11/575 smer Medzilaborce a Lupkovský priesmyk a 11/557 vedúcej severojužným smerom celým okresom napojenej na 1/73 - E 371, vedúcej na hraničný prechod Vyšný Komárnik (Barwinek na severe umožňujúcej prístup k E -50 - Vyšné nemecké/ Užhorod na juhu).

Mapa okolia



Obr. 3.1.1 Mapa Východného Slovenska (www.tatra-domasa.sk)

Niektoré naj... v okrese Stropkov:

Najstaršia obec: Vladiča (r. 1340)

Najmladšia obec: Baňa (r.1957)

S najväčším počtom obyvateľov: Breznica (661)

S najmenším počtom obyvateľov: Bystra (35)

Najvyššie položená obec: Baňa (415 m n. m.)

Najnižšie položená obec: Vyšný Hrabovec (169 m n. m.)

S najväčším katastrom: Vladiča (2 699 ha)

S najmenším katastrom: Baňa (191 ha)

Okres Stropkov tvorí 43 obcí, z toho len Stropkov má štatút mesta. Mesto Stropkov v rokoch 1925-1960 bol a od roku 1996 je sídlom okresu. Počtom obyvateľov 20 737 je okres druhým najmenším v Prešovskom kraji. V meste Stropkov je z toho 10 815 obyvateľov, 8 obcí je do 99 obyvateľov a 90% obcí je do 500 obyvateľov, čo znamená, že hustota osídlenia regiónu je nízka. Obce majú v okrese predovšetkým správny charakter.

Tab. 3.1.1 Sídlna štruktúra

Počet obyvateľov	do 99	100 - 199	200 - 499	500 - 999	1000 – 11 000
Počet obcí	8	15	16	3	1

Zdroj: OÚ Stropkov

K tomuto stavu prispelo v minulosti najmä usmerňovanie príspevkov na bytovú výstavbu a vytváranie pracovných miest v okrese Stropkov.

Tab. 3.1.2 Počet obyvateľov v okrese Stropkov k 31.12.

Ukazovateľ	2005	2006	2007	2008
Počet obyvateľov	20 862	20 859	20 789	20 737
ženy	10 293	10 505	10 483	10 460
muži	10 369	10 354	10 306	10 277

Zdroj: ŠÚ SR

V okrese Stropkov bolo k 31.12.2008 spolu 20 737 obyvateľov. Z toho 10 277 mužov a 10 460 žien, čo je takmer v pomere jedna ku jednej. Celkový stav počtu obyvateľov sa oproti predchádzajúcich rokov výrazne nezmenil.

Vekovú štruktúru obyvateľstva okresu Stropkov predstavuje predproduktívny vek (do 14 rokov) s podielom 17,02 %, produktívny vek (15 – 64 rokov) s podielom 71,57 % a poproduktívny vek (nad 65 rokov) s podielom 11,41 % pre rok 2008. Priemerný vek obyvateľstva okresu Stropkov predstavuje 33,33 %.

Tab. 3.1.3 Štruktúra obyvateľov podľa veku v okrese Stropkov

Vek	2004	2005	2006	2007	2008
predproduktívny - EU (0 - 14)	4 044	3 931	3 753	3 595	3 460
produktívny - EU (15 - 64)	14 528	14 597	14 765	14 847	14 931
poproduktívny - EU (65 - viac)	2 330	2 334	2 341	2 346	2 346

Zdroj: ŠÚ SR

K najväčším zamestnávateľom v okrese Stropkov patria:

Tesla Stropkov, a. s.

- ktorá si udržiava dominantné postavenie v rámci regiónu už niekoľko rokov,
- predmetom činnosti je vývoj, výroba, predaj a servis elektroinštalačného charakteru (zásuvky, spínače, rúrky a hadice), kovania a zámky pre nábytkársky a drevársky priemysel, výrobky z plastov pre potravinársky priemysel a pod.

Stroptel, s. r. o. Stropkov

- pôvodne so 100%-ou účasťou anglického kapitálu, ktorý v okrese Stropkov pôsobí už jedenásty rok,
- hlavnou činnosťou je výroba transformátorov,
- v súčasnosti zamestnáva cca 120 ľudí,
- má stabilizovaný kolektív výrobných i riadiacich pracovníkov a jej cieľom je ďalší rozvoj výroby.

Kovo-Sipox, a. s. Bánovce nad Bebravou

- ide o závod strojárskoho priemyslu,
- vyrába navijaky pre vozidlá Tatra, brúsky na drevo a kov, stavebné kontajnery a vrtačky radu TBE 1 a TBE 2,

- približne 70% výroby podnik exportuje do zahraničia, najmä do Nemecka a Talianska.

RD Ondava Stropkov

- obhospodaruje 2869 ha poľnohospodárskej pôdy.

Tab. 3.1.4 Najväčší zamestnávateľia v okrese Stropkov

P.č.		Prie m. počet zam_ cov	Zoznam najväčších zamestnávateľov v pôsobnosti ÚPSVaR Stropkov	
OKRES STROPKOV				
1.	966	Tesla Stropkov, a.s.	elektrotechnický priemysel	
2.	276	Základné školy , SZŠ a Gymnázium		
3.	192	Mestský úrad Stropkov, materské školy		
4.	133	ÚPSVaR Stropkov		
5.	119	Stroptel, spol. s.r.o.	výroba transformátorov	
6.	90	Kovo-Sipox a. s.	strojársky priemysel	
7.	87	RD Ondava Stropkov	poľnohospodárska činnosť	
8.	86	Križanovský Jozef	stavebníctvo - práca mimo okresu	
9.	74	Š-Autoservis Vranov, s.r.o.	predaj a oprava automobilov	
10.	68	Mestská nemocnica v Stropkove		
11.	66	Juhas Juraj	stavebná činnosť v ČR	
12.	65	Domov sociálnych služieb		
13.	62	Služba - mestský podnik		
14.	57	Poľnohosp. Družstvo Tokajík	poľnohospodárska činnosť	
15.	53	Potoma Stanislav - PS	výroba plastových výrobkov	
16.	52	PD Vojtovce	poľnohospodárska, stavebná činnosť	
17.	49	IRMI, s. r. o., Tisinec	šitie obuvi	
18.	48	Staško Martin - Stamar	strojárská činnosť, výroba kontajnerov	
19.	42	CZŠ sv. Petra a Pavla		
20.	42	Gymnázium v Stropkove		

Zdroj: ÚPSVaR Stropkov

Demografické predpoklady

V roku 2008 sa do okresu Stropkov prisťahovalo 83 a vysťahovalo 150 obyvateľov. Prírodný prírastok obyvateľstva v okrese rastie, na druhej strane väčší nárast je v migrácii obyvateľstva, čo spôsobuje celkový úbytok obyvateľov. Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva pre rok bol 9 267 ľudí.

Tab. 3.1.5 Migrácia obyvateľstva v okrese Stropkov

Ukazovateľ	2005	2006	2007	2008
Vystaňovaní spolu	148	161	154	150
vystaňovaní do SR	146	161	154	148
vystaňovaní do ČR	1	0	0	1
vystaňovaní do zahraničia	1	0	0	1
Pristaňovaní spolu	88	135	116	83
pristaňovaní zo SR	79	124	104	70
pristaňovaní z ČR	8	4	8	4
pristaňovaní zo zahraničia	1	7	4	9
Saldo sťaňovania	-60	-26	-38	-67

Zdroj: ŠÚ SR

Tab. 3.1.6 Prirodzený prírastok v okrese Stropkov

Ukazovateľ	2005	2006	2007	2008
Počet žívonarodených	215	195	180	202
Počet zomretých	195	172	212	187
Prirodzený prírastok (- úbytok)	20	23	-32	15

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné výpočty

Uzavretých manželstiev bolo 110 a rozvodov 32. V prvom polroku 2008 bolo v okrese 20 900 obyvateľov, čo znamená pokles obyvateľov. V okrese Stropkov má 90% ľudí slovenskú národnosť, 5% sa hlási k rusínskej národnosti a 2% obyvateľov k rómskej.

Sociálne predpoklady

Zamestanosť v Prešovskom kraji v roku 2008 dosiahla 328,2 tis. osôb s medziročným nárastom o 1,2 % a s 11,9 % podielom na zamestnanosti v Slovenskej republike.

K 31.12.2008 bola priemerná mesačná hrubá mzda v Prešovskom kraji 17 353 Sk. V školskom roku 2007/2008 bolo v okrese Stropkov 22 materských a 18 základných škôl, 3 stredné odborné učilištia – elektrotechnické a poľnohospodárske, 1 združená stredná odborná škola, 1 gymnázium a 1 základná umelecká škola.

Zdravotnícke služby v okrese zabezpečuje Mestská nemocnica Stropkov, 41 samostatných ambulancií a 7 lekární. V Stropkove je zriadený domov sociálnych služieb pre 110 dospelých a klub dôchodcov s kapacitou 26 miest. Od roku 1992 je v

činnosti aj zariadenie sociálnych služieb pre zdravotnú a postihnutú mládež. Ubytovanie pre bezdomovcov, spoločensky neprispôsobivých občanov a mládež po ukončení pobytu v detských domovoch zabezpečuje útulok s kapacitou 16 miest.

Služby obyvateľstvu

Služby poskytované v okresnom meste v súčasnosti sú na veľmi dobrej úrovni. Centrom kultúry je mestské kultúrne stredisko, mestská knižnica a centrum voľného času, ktorých zriaďovateľom je mesto Stropkov.

Zaujímavým kultúrno-výchovným zariadením v meste je ZOO park. ZOO svojou polohou uprostred mesta ponúka obyvateľom i návštevníkom Stropkova po celý rok príležitosť na rozptýlenie, poučenie, regeneráciu síl, oddych po každodennej práci a využitie voľného času detí a mládeže. Zriaďovateľom je Mesto Stropkov a prevádzkovateľom je Centrum voľného času – Fauna v Stropkove.

Stropkov a jeho okolie je predurčené na rozvoj turistiky, vidieckej turistiky a cestovného ruchu. V regióne sa nachádzajú aj zaujímavé historické a kultúrne pamiatky. Na dobrej úrovni je aj poskytovanie športovo rekreačných služieb.

V zimnom období je k dispozícii lyžiarsky vleč v meste Stropkov. Počas sezón je v meste prevádzkované aj klzisko, kúpalisko, plaváreň a sauna, futbalový štadión, tenisové kurty, multifunkčné minihriisko a jazdecký areál. Centrom letnej rekreácie je rekreačné stredisko Valkov v severnej časti vodnej nádrži Domaša, ktorá poskytuje návštevníkom okrem možnosti oddychu i príležitostí k rekreačnému športovaniu.

V okrese Stropkov poskytuje ubytovanie 9 zariadení s kapacitou 145 izieb a 516 lôžok, pričom priamo v meste sú 3 penzióny Pepina, Poľovníček a White Horse, internáty pri miestnych učilištiach a turistická ubytovňa.

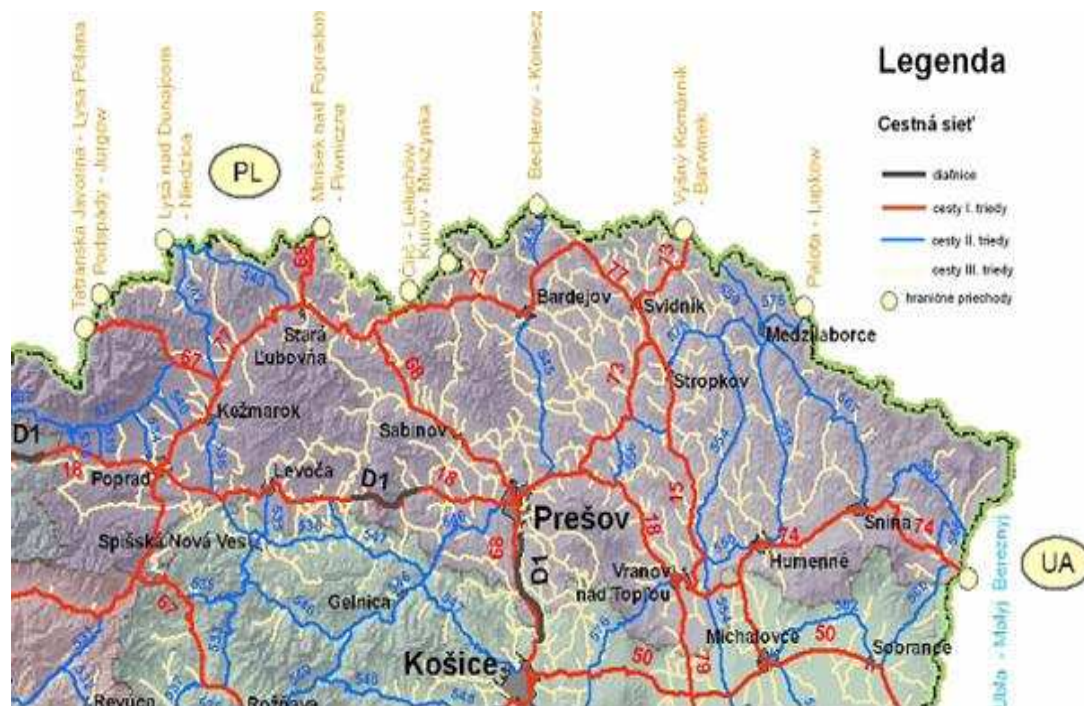
Technická infraštruktúra

Charakteristickým znakom cestnej siete je vedenie regiónálnej komunikačnej osi v severo-južnom smere. Na nej ležia hlavné zdroje a ciele vnútroregiónálnej i medziokresnej dopravy vo väzbe na hraničné priechody do Poľska na severe, na Ukrajinu na juhovýchode, ako aj trasy z centra Prešov a Košice k štátnej hranici s Maďarskom. Okres je z hľadiska dopravného napojenia a pripojenia veľmi poddimenzovaný a je bez železničnej siete, čo spôsobuje vysoké náklady na dopravu.

Podnikateľské subjekty využívajú železničné stanice v Mezdilaborciach a vo Vranove nad Topľou. Štátne cesty miestneho významu sú v slabšom stave, zanedbané

sú aj vedľajšie cesty a komunikácie v odľahlých dedinách, čo zhoršuje prístup k týmto lokalitám.

Mapa cestnej siete



Obr. 3.1.2 Mapa cestnej siete (www.rokovania.sk)

Ekologické predpoklady

Pre okres Stropkov v porovnaní s inými okresmi Slovenska je charakteristická nižšia priemyselná zaťaženosť, exploatácia prírodných zdrojov, znečisťovanie ovzdušia a vôd chemickými látkami. Na druhej strane pretrváva neprimeraný výrub lesov, znečisťovanie povrchových vôd z kanalizácií, nevhodné zneškodňovanie komunálneho odpadu na skládkach, ktoré nevyhovujú technickým a zákonným požiadavkám, zastaralosť technológií a infraštruktúry, čo zapríčinilo celkovo zhoršený stav životného prostredia.

Okres Stropkov patrí medzi okresy s najmenšou plochou chránených území. Svojou malou časťou sem zasahuje Chránená krajinná oblasť Východné Karpaty a nachádza sa tu maloplošný chránený areál v katastri územia Driečna, kde sa nachádzajú slatinné spoločenstvá s vlhkomilnými druhmi rastlín.

3.2. Ekonomické ukazovatele

V posledných rokoch sa podnikateľský sektor pomaly rozrastá. Každým rokom pribúdajú podnikateľské subjekty, ktoré svoju činnosť vykonávajú v rôznych oblastiach, pričom v roku 2008 bol v okrese Stropkov zaznamenaný nárast subjektov všetkých právnych foriem.

Tab. 3.2.1 Subjekty podľa právnej formy v okrese Stropkov

Právne formy		Stropkov			
		2005	2006	2007	2008
Subjekty spolu		1647	1 698	1 698	1 613
v tom:					
Právnické osoby		409	451	451	421
- podniky	a. s.	2	2	2	2
	s. r. o.	146	179	179	180
	družstvá	10	10	10	11
- neziskové inštitúcie		251	260	260	228
Fyzické osoby		1189	1 247	1 247	1 192
- živnostníci		1 100	1 144	1 144	1 098
- SHR		52	50	50	51
- slobodné povolania		37	53	53	43

Zdroj: OÚ Stropkov

Tab. 3.2.2 Podniky podľa druhu vlastníctva v okrese Stropkov

	Stropkov			
	2005	2006	2007	2008
Podniky spolu	207	238	238	176
v tom sektor				
- verejný	3	2	2	2
- súkromný	204	236	236	174
z toho vlastníctvo				
- zahraničné	4	4	4	4
- medzinárodné	9	9	9	8

Zdroj: OÚ Stropkov

V okrese Stropkov bol v priebehu roka najväčší nárast spoločností s ručením obmedzeným – 19 a zaevidovalo sa 82 živnostníkov. V okrese pôsobia predovšetkým súkromné podniky, približne 7 % sú medzinárodné a 3 % zahraničné.

Tab. 3.2.3 Podniky podľa odvetví ekonomických činností v okrese Stropkov

	Stropkov			
	2005	2006	2007	2008
Podniky spolu	207	238	238	249
Poľnohospodárstvo, lesníc., chov rýb	73	77	77	79
Ťažba nerastných surovín	0	0	0	0
Priemyselná výroba	17	21	21	24
Výroba a rozvod elektr., plynu, vody	1	1	1	1
Stavebníctvo	14	16	16	14
Obchod	62	73	73	78
Hotely a reštaurácie	5	6	6	5
Doprava, sklad., pošty a telekomunik.	5	5	5	4
Finančné sprostredkovanie	2	2	2	1
Nehnuteľnosti, prenáj., obch. činnosti	12	14	14	13
Školstvo	0	0	0	0
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	10	18	18	3
Ostatné spoločenské, soc. a os. služby	6	5	5	6

Zdroj: ŠÚ SR

Tab. 3.2.4 Podniky podľa počtu zamestnancov v okrese Stropkov

Počet zamestnancov	Stropkov			
	2005	2006	2007	2008
0	96	75	84	84
1	35	43	16	17
2	10	24	7	9
3-5	13	28	9	12
6 - 10	19	28	21	19
11 - 19	18	26	10	13
20 - 24	3	2	0	2
25 - 49	2	2	3	5
50 - 99	8	8	6	6
100 - 149	1	1	1	2
150 - 199	1	0	1	1
200 - 499	0	0	0	0
500 - 1000	1	1	1	1

Zdroj: OÚ Stropkov

Najviac podnikov pôsobilo v poľnohospodárstve, v priemyselnej výrobe a obchode, pričom najväčší nárast počtu podnikov bol v obchodnej činnosti, a najmenší pokles bol zaznamenaný v zdravotníctve.

Počty zamestnávateľov v okrese Stropkov zostávajú v porovnaní s predchádzajúcim obdobím pomerne stabilné. Veľkým pozitívom je, že v priebehu roka 2008 nedošlo k žiadnemu hromadnému prepúšťaniu v okrese Stropkov. K miernemu zníženiu počtu zamestnancov dochádzalo hlavne z dôvodu poklesu výroby, odbytu a organizačných zmien.

3.3. SWOT analýza okresu Stropkov

Mesto Stropkov vypracovalo nasledujúcu SWOT analýzu okresu, to znamená popísanie silných, slabých stránok, príležitostí a hrozieb pre okres:

Silné stránky

- výhodná geografická poloha vytvára príležitosť na možnosť rozvoja cezhraničnej spolupráce v oblasti obchodu, kultúry a cestovného ruchu s Poľskou republikou,
- dobré podmienky pre cestovný ruch v každom ročnom období,
- bohatý prírodný, historický a kultúrny potenciál,
- dostatočný priestor na rozširovanie priemyselných odvetví,
- dostatok drevárskych surovínových zdrojov,
- vhodné pôdne a klimatické podmienky,
- ekologicky čisté prostredie v porovnaní s inými okresmi Slovenska umožňuje rozvoj regiónu najmä v oblasti cestovného ruchu, agroturistiky a poľnohospodárstva,
- nízka cena práce.

Slabé stránky

- chýbajúca dopravná a technická infraštruktúra obcí,
- chýbajúce diaľničné napojenie a nevyhovujúca kvalita ciest v regióne,
- problematická možnosť dopravy z obcí do miest postupným zrušovaním autobusových spojov spôsobeného nedostatkom financií,
- nízka úroveň ponuky nových pracovných príležitostí,

- nedostatočná vybavenosť a nízka kvalita základných doplnkových služieb,
- nedostatok finančných zdrojov v regióne,
- veľmi slabá propagácia regiónu,
- rast počtu dlhodobo nezamestnaných,
- vyľudňovanie vidieka,
- nízka cena práce,
- vysoká miera nezamestnanosti a rastúci podiel rómskeho etnika v skupine dlhodobo nezamestnaných,
- nízka atraktívnosť regiónu z pohľadu strategických investorov,
- technická a technologická zaostalosť agrosektoru.

Príležitosti

- vymedzenie zón vhodnej veľkosti v rámci územného plánu rozvoja mesta Stropkov určených na zriaďovanie priemyselného parku,
- možnosť rozvoja potenciálu prírody a krajiny,
- vytváranie ponúk a rozšírenie trhu pre investorov z EÚ,
- efektívne využívanie zdrojov EÚ pri budovaní základnej infraštruktúry,
- využitie geografickej polohy na rozvoj cezhraničnej spolupráce s Poľskou republikou a Ukrajinou,
- rozvoj aktívneho cestovného ruchu, využívajúceho miestne zdroje zvýšenou propagáciou,
- rozvoj informačnej spoločnosti,
- zvýšenie počtu malých a stredných podnikov.

Ohrozenia

- odchod kvalifikovanej pracovnej sily a neschopnosť udržať ju v regióne,
- nárast kriminality a majetkovej trestnej činnosti,
- devastujúce spôsoby využívania lesných porastov v záujme krátkodobých výnosov,
- zvyšujúci sa prirodzený prírastok rómskej populácie,
- negatívne trendy vo vývoji priemyslu znížia atraktívnosť investičného prostredia,

- nedostatočná odborná úroveň a pripravenosť majiteľov miestnych firiem môže spomaliť rozmach v oblasti väčšieho podnikania a v poskytovaní nadštandardných služieb.

4. Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v okrese Stropkov

Za posledné roky klesla nezamestnanosť v Prešovskom kraji, pod ktorý patrí aj okres Stropkov. Stropkov patrí medzi tie okresy, kde je najmenšia miera nezamestnanosti v Prešovskom kraji. V roku 2008 predstavovala miera nezamestnanosti v okrese Stropkov 12,82 %, čo znamená pokles oproti roku 2005 o 1,18 percentuálneho bodu. Viac o vývoji zamestnanosti a nezamestnanosti sa podrobnejšie budeme zaoberať v nasledujúcich podkapitolách.

Tab. 4.1 Evidovaná miera nezamestnanosti v Prešovskom kraji

Okres	2005	2006	2007	2008
Stará Ľubovňa	10,83	9,30	7,92	8,73
Stropkov	14,00	13,39	12,59	12,82
Svidník	16,13	14,48	12,93	15,36
Vranov nad Topľou	18,34	16,49	14,51	16,12
Bardejov	15,96	14,05	13,01	15,75
Humenné	11,99	10,01	9,49	10,76
Kežmarok	24,38	22,22	19,38	19,75
Levoča	17,06	15,76	13,48	12,84
Medzilaborce	17,10	14,44	15,36	16,71
Poprad	11,88	8,55	6,86	7,33
Prešov	15,00	12,93	11,22	10,52
Sabinov	21,11	19,25	17,55	18,07
Snina	14,98	13,58	11,50	14,87
Prešovský kraj	15,77	13,68	12,05	12,86

Zdroj: ŠÚ SR

4.1. Stav a vývoj zamestnanosti v rokoch 2005 – 2008

Zamestnanosť obyvateľov v okrese Stropkov je poznamenaná charakterom trhu práce v minulosti. Na jej celkový vývoj mali vplyv reštrukturalizačné programy priemyselnej výroby, odbytové ťažkosti, rozpad poľnohospodárskych družstiev, rozpad stavebných podnikov, privatizácia obchodu, služieb, verejného stravovania a taktiež prehĺbovanie ekonomických a finančných problémov v súkromnom sektore.

Tab. 4.1.1 Vývoj zamestnanosti v okrese Stropkov

Ukazovateľ	2005	2006	2007	2008
Priemerný evidenčný počet zamestnancov v okrese Stropkov	3 107	2 945	2 727	2 682
Index (predchádzajúci rok=100)	101,11	94,79	92,60	98,35
Miera zamestnanosti v okrese Stropkov v %	34,48	32,43	29,43	28,75

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné výpočty

Vývoj priemerného počtu zamestnancov v okrese Stropkov má od roku 2005 klesajúcu tendenciu. V roku 2006 prišlo k zníženiu zamestnanosti o 2,05 % oproti predchádzajúcemu roku. V roku 2007 je to o niečo viac a to o 3 %. Pričom v roku 2008 je to pokles o ďalších 0,68 %. Celková zamestnanosť v okrese Stropkov ku koncu roka 2008 poklesla oproti rovnakému obdobiu roka 2005 o 425 zamestnancov. Počet zamestnaných osôb v okrese Stropkov k 31.12.2008 bol 2 682 osôb.

Z hľadiska odvetví ekonomickej činnosti možno konštatovať, že najsilnejším odvetvím v okrese Stropkov je jednoznačne priemysel, kde bolo v roku 2008 zamestnaných 2056 osôb a každým rokom tento počet neustále stúpa. Najviac zamestnaných je v elektrotechnickom priemysle, v menšej miere je to strojársky a drevársky priemysel. Potom je to stavebníctvo, ktoré za obdobie rokov 2005 – 2008 zaznamenalo nárast až o 191 zamestnancov.

Za obdobie rokov 2005 – 2008 poklesol počet pracujúcich hlavne v obchode, v hoteloch a reštauráciách. K najdôležitejším príčinám neochoty obyvateľov začať podnikáť, zamestnávať pracovníkov a zotrvať v tejto činnosti je vysoké daňové a odvodové zaťaženie, zdĺhavá administratíva, obava zo zvládnutia nových vecí, zlá dopravná dostupnosť do okresov, nedostatok obchodných kontaktov, obmedzená kúpyschopnosť občanov v tomto regióne. Faktom je aj to, že veľká časť živnostníkov vykonáva svoju činnosť v iných okresoch Slovenska, alebo až v Českej republike, čo nie je perspektívne pre rozvoj ekonomiky regiónu.

Poľnohospodárstvo sa postupom rokov podieľa na zamestnanosti v okrese Stropkov čoraz menej. Z celkovej katastrálnej výmery okresu 38 886 ha tvorí poľnohospodárska pôda 40,9 %, z toho orná pôda 11,9 %. Poľnohospodárskej činnosti sa okrem veľkých podnikov poľnohospodárskych družstiev, spoločností

s ručením obmedzeným, akciových spoločností, venujú aj registrovaný súkromní roľníci.

V okrese funguje 6 väčších poľnohospodárskych družstiev a niekoľko menších poľnohospodárskych podnikov. Situácia v týchto poľnohospodárskych družstvách a podnikoch je už stabilizovaná s nárastom zamestnanosti v období sezónnych prác a pri zbere úrody. Ako môžeme vidieť z tabuľky 4.1.2 vývoj priemerného počtu zamestnancov v poľnohospodárstve okresu Stropkov má kolísavú tendenciu.

Ostatné odvetvia zamestnávajú okolo 300 zamestnancov a menej.

Tab. 4.1.2 Vývoj priemerného počtu zamestnancov v hospodárstve k 31.12.

Ukazovateľ	2005	2006	2007	2008
Poľnohospodárstvo, rybolov	503	653	634	578
Priemysel	1926	1646	1898	2056
Stavebníctvo	546	522	536	737
Obchod	874	920	712	585
Hotely a reštaurácie	247	136	80	85
Doprava, pošty, telekomunikácie	173	198	174	209
Finančné sprostredkovanie	46	63	77	84
Nehnuteľnosti, prenájom a obchodné činnosti	128	133	147	189
Verejná správa	301	318	285	300
Školstvo	576	573	553	544
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	318	279	327	339
Ostatné spoločenské, sociálne a osobné služby	253	259	323	257

Zdroj: ŠÚ SR

4.2 SWOT analýza zamestnanosti v okrese Stropkov

Silné stránky

- využívanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce (rekvalifikácie, absolventska prax, príspevok na samostatne zárobkovú činnosť, aktivačná činnosť,...),
- vyšší počet žiadateľov príspevku na začatie samostatne zárobkovej činnosti,
- tento príspevok bol poskytnutý všetkým žiadateľom, ktorí splnili požadované podmienky,

- za silnú stránku možno považovať tiež vyššiu ochotu uchádzačov o zamestnanie migrovať za prácou do iných krajov Slovenskej republiky, ešte častejšie do Českej republiky a v roku 2008 vzrástol počet migrantov za prácou aj do ďalších krajín Európskej únie.

Slabé stránky

- chronicky slabou stránkou aj v roku 2008 bol nedostatok voľných a nových pracovných miest a aj na tých pracovných miestach, ktoré boli ponúkané ako voľné, bola ponúkaná mzda hlboko pod celoslovenským priemerom,
- nízka úroveň kvalifikácie uchádzačov o zamestnanie, približne tretina uchádzačov o zamestnanie nemá strednú školu,
- nedostatočné alebo žiadne znalosti anglického a nemeckého jazyka občanov, ktorí majú záujem pracovať v zahraničí,
- z celoslovenského pohľadu je v okrese Stropkov vyvinutých málo aktivít pri tvorbe projektov a programov na rozvoj zamestnanosti.

Príležitosti

- **vybudovanie priemyselného parku, na ktorý získalo mesto Stropkov vyše 3 536 471 EUR ako jedno z piatich miest na Slovensku,**
- ako príležitosť na rozvoj v našom regióne je reálnejší program rozvoja zamestnanosti na regionálnej úrovni,
- prehodnotenie úrovne motivácie vybraných nástrojov aktívnej politiky trhu práce,
- rozvoj cezhraničnej spolupráce s Poľskou republikou,
- tieto aktivity môžu naštartovať rozvoj malého a stredného podnikania a predovšetkým rodinného podnikania v oblasti vidieckeho cestovného ruchu, ktoré sa v našom regióne pomaly rozbiehajú.

Ohrozenia

- **nástup finančnej a hospodárskej krízy koncom roka 2008**
- za nepriaznivú okolnosť možno označiť skutočnosť, že o investície v okresoch Stropkov je malý záujem - hlavným dôvodom je nedostatočne rozvinutá infraštruktúra a pomerne veľké vzdialenosti od priemyselných centier,

- z hľadiska infraštruktúry za najboľavejšie miesto možno označiť cestnú sieť, ktorá je v nevyhovujúcom stave a často odrádza potenciálnych záujemcov o investovanie.

4.3. Stav a vývoj nezamestnanosti v rokoch 2005 – 2008

Situácia v oblasti nezamestnanosti v okrese Stropkov je nepriaznivá, rovnako ako v ostatných okresoch Prešovského kraja a nakoniec aj na celom Slovensku.

Tab. 4.3.1 Ekonomicky aktívne obyvateľstvo v okrese Stropkov

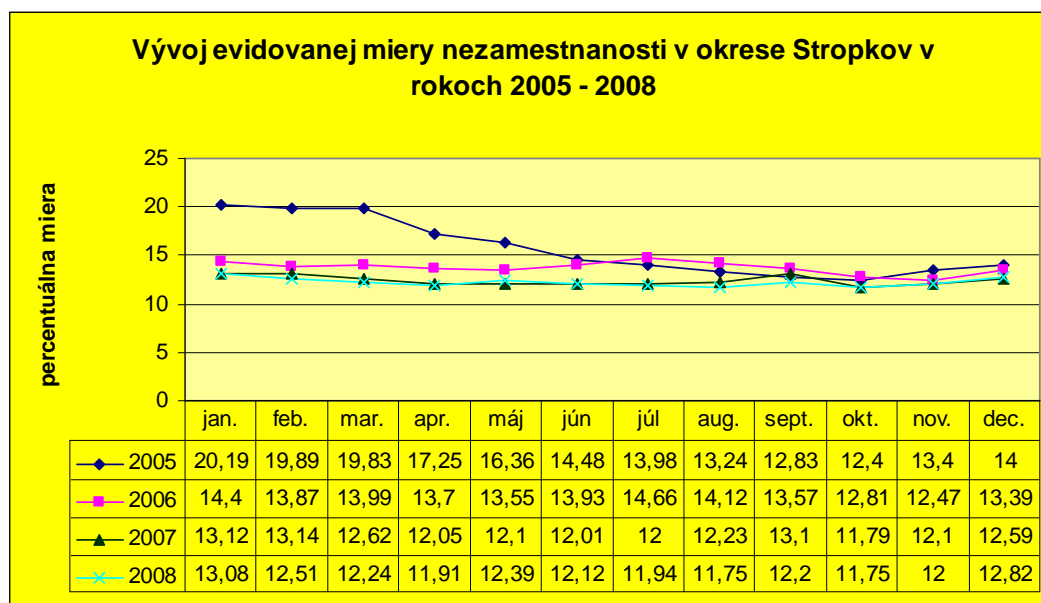
Ukazovateľ	2005	2006	2007	2008
Ekonomicky aktívne obyvateľstvo v SR	2 586 944	2 558 647	2 600 592	2 608 792
Ekonomicky aktívne obyvateľstvo v okrese Stropkov	9 010	9 079	9 267	9 330
Index (predchádzajúci rok = 100)	99,22	97,97	102,07	100,68

Zdroj: ŠÚ SR

Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktorý sa používal pre výpočet miery nezamestnanosti v roku 2006 sa zvýšil v porovnaní s rokom 2005 o 69 osôb. V roku 2007 sa zvýšil počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva oproti roku 2006 už o 188 osôb. Toto zvýšenie pokračovalo aj v roku 2008.

Miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla v priemere v roku 2005 15,65 %. Tento stav predstavuje najnižšiu hodnotu v rebríčku zaznamenaných hodnôt miery evidovanej nezamestnanosti s predchádzajúcimi obdobiami. Miera evidovanej nezamestnanosti mala v priebehu roka klesajúci charakter, pričom v medziročnom porovnaní klesla o 3,29 percentuálneho bodu. V decembri 2005 dosiahla úroveň 14,00 %, čo v medziročnom porovnaní predstavuje pokles o 5,9 percentuálneho bodu.

Vývoj nezamestnanosti v okrese Stropkov v roku 2006 zaznamenal pokles miery nezamestnanosti oproti roku 2005, hoci dynamika poklesu nebola taká výrazná ako v roku 2005. Od začiatku roka 2006 sa miera nezamestnanosti vyvíjala pomerne stabilne s miernymi výkyvmi v sezónnych obdobiach. Miera nezamestnanosti v okrese Stropkov v roku 2006 vykazovala najnižšiu priemernú ročnú mieru nezamestnanosti za posledné štyri roky.



Obr. 4.3.1 Vývoj evidovanej miery nezamestnanosti v okrese Stropkov v rokoch 2005 – 2008

V priebehu roka 2007 mal vývoj miery nezamestnanosti v okrese Stropkov v prvom polroku klesajúci charakter a od júla miera nezamestnanosti sa začala mierne zvyšovať. Tento nárast miery nezamestnanosti bol z dôvodu príchodu absolventov do evidencie a taktiež nástupu občanov do predčasného dôchodku. K 31.12.2007 evidovaná miera nezamestnanosti v okrese Stropkov dosiahla 12,59 %. Medziročný pokles predstavoval 0,8 percentuálneho bodu. Najnižšia miera evidovanej nezamestnanosti v okrese Stropkov bola v roku 2007 zaznamenaná v októbri 11,79 %. Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti v okrese Stropkov za rok 2007 dosiahol historické minimum od roku 2004. Miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla v priemere 12,51 %.

Rozhodujúcimi faktormi, ktoré v roku 2007 pozitívne ovplyvňovali nezamestnanosť boli predovšetkým:

- zvyšovanie mobility práce v súvislosti so zvýšenou ochotou pracovať aj mimo okresu a republiky,
- odchod uchádzačov o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie na vlastnú žiadosť,
- nárast počtu vyradených uchádzačov o zamestnanie do pracovného pomeru cez ÚPSVaR v dôsledku vytvárania pracovných príležitostí na trhu práce,

- využívanie aktívnych opatrení trhu práce (príspevok na SZČ, absolventská prax).

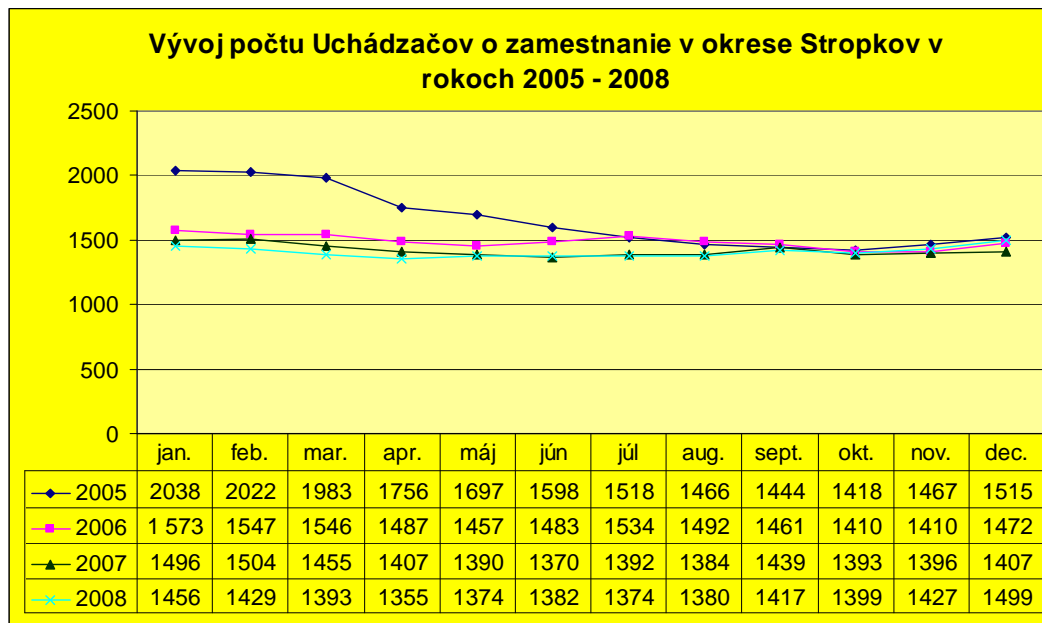
V priebehu roka 2008 dosiahla priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v okrese Stropkov hodnotu **12,174 %**, čo predstavuje doposiaľ najnižšiu hodnotu za posledných 5 rokov v okrese Stropkov. Oproti roku 2007 to predstavuje pokles miery evidovanej nezamestnanosti o 0,336 percentuálneho bodu. Vývoj miery nezamestnanosti v okrese Stropkov mal v prvých štyroch mesiacoch klesajúci charakter, pričom najvyššiu hodnotu zaznamenal v mesiaci január 13,08%. Druhý mierny nárast bol zaznamenaný v mesiaci máj 12,39%. Tento nárast miery nezamestnanosti bol spôsobený z dôvodu príchodu absolventov stredných a vysokých škôl do evidencie a taktiež nástupu občanov do predčasného dôchodku a ukončovaní pracovných pomerov na dobu určitú. K 31.12.2008 predstavovala evidovaná miera nezamestnanosti v okrese Stropkov 12,82 %. Medziročný nárast predstavoval 0,23 percentuálneho bodu. Najnižšia miera evidovanej nezamestnanosti v okrese Stropkov bola v roku 2008 zaznamenaná v mesiaci august 11,75%.

Veľkým pozitívom je, že v priebehu roka 2008 nedošlo k žiadnemu hromadnému prepúšťaniu v okrese Stropkov. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Stropkove zorganizoval dňa 9. 10. 2008 **Regionálnu burzu práce**. Na tejto burze práce bol prítomný aj generálny riaditeľ Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny PaedDr. Ján Sihelský, ktorý vyzdvihol hlavného organizátora burzy - Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Stropkove a taktiež aj pozvaných zamestnávateľov (12) z rôznych okresov. Zo 457 UoZ, ktorí sa zúčastnili na tejto burze práce prejavilo záujem o voľné pracovné miesta 9 uchádzačov o zamestnanie. Počet klientov prijatých do zamestnania bol 17.

V globále je pokles miery nezamestnanosti v jarných a letných mesiacoch spôsobený prevažne odlivom UoZ na sezónne práce, či už v poľnohospodárstve alebo aj v stavebnom priemysle.

Ako môžeme vidieť na obr. 4.3.2 najväčší prítok UoZ v rokoch 2005 – 2008 bol zaznamenaný v mesiacoch január, november a v posledných dvoch rokoch aj september. Tento negatívny vývoj v oblasti nezamestnanosti bol ovplyvnený predovšetkým príchodom absolventov stredných škôl, ukončovaním pracovných pomerov na dobu určitú, zvýšením príchodov občanov, ktorí pracovali v zahraničí

a ukončovaním sezónnych prác a taktiež nástupom finančnej krízy ku koncu roka 2008. Najväčší mesačný odtok UoZ z evidencie bol zaznamenaný v mesiacoch október, apríl a august.



Obr. 4.3.2 Vývoj počtu UoZ v okrese Stropkov v rokoch 2005 - 2008

V roku 2008 bolo vyradených z evidencie uchádzačov o zamestnanie spolu 1316 UoZ. Pre nespoluprácu bolo v tomto roku vyradených až 139 UoZ, čo predstavuje 10,6 % z celkového počtu vyradených. Do tejto skupiny patria tí UoZ, ktorých ÚPSVaR vyradil pre neochotu spolupracovať, za odmietnutie účasti alebo predčasné skončenie účasti na aktívnej činnosti, nedostavenie sa na úrad alebo miesto určené úradom. Celkový počet UoZ k 31.12.2008 bol 1 499, z toho bolo:

- 573 žien,
- 123 absolventov,
- 162 občanov so zdravotným postihnutím,
- 466 občanov starších ako 50 rokov veku,
- 1 350 UoZ bolo v evidencii ÚPSVaR dlhšie ako 12 mesiacov, čo je takmer polovica celkového počtu UoZ v okrese Stropkov.

Vývoj uchádzačov o zamestnanie k 31.12. v okrese Stropkov môžeme charakterizovať podľa nasledujúcich hľadísk:

1) podľa pohlavia

Tab. 4.3.2 Uchádzači o zamestnanie podľa pohlavia v rokoch 2005 – 2008

Ukazovateľ	2005	2006	2007	2008
Spolu	1515	1489	1 407	1499
Muži	715	676	611	679
Ženy	800	813	796	820

Zdroj: ÚPSVaR Stropkov

2) podľa vekovej štruktúry

Tab. 4.3.3 Uchádzači o zamestnanie podľa vekovej štruktúry v rokoch 2005 - 2008

Vek/rok	2005	2006	2007	2008
Od 15 - 24 rokov	252	287	244	276
od 25 - 34 rokov	370	372	400	380
od 35 - 50 rokov	571	531	501	524
nad 50 rokov	322	300	262	319

Zdroj: ÚPSVaR Stropkov

3) podľa dĺžky evidencie

Tab. 4.3.4 Uchádzači o zamestnanie podľa dĺžky evidencie v rokoch 2005 - 2008

Doba trvania nezamestnanosti/rok	2005	2006	2007	2008
krátkodobá (0 - 6 mesiacov)	526	511	447	533
strednodobá (6 - 12 mesiacov)	174	214	194	187
dlhodobá (12 a viac)	815	764	766	779

Zdroj: ÚPSVaR Stropkov

4) podľa ohrozených skupín

Tab. 4.3.5 Uchádzači o zamestnanie podľa ohrozených skupín v rokoch 2005 - 2008

Skupina uchádzačov o zamestnanie	2005	2006	2007	2008
Absolventi	95	71	57	95
Občania nad 50 rokov	322	298	261	284
Dlhodobo nezamestnaní	815	764	766	779
Občania s nízkou pracovnou schopnosťou	161	147	126	104

Zdroj: ÚPSVaR Stropkov

V evidencii UoZ v sledovanom období prevažovali stále ženy. A tým sa aj potvrdzuje, že ženy patria medzi ohrozené skupiny nezamestnaných, ktoré sa ťažšie uplatňujú na trhu práce ako muži. Vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie má v jednotlivých rokoch kolísavú tendenciu.

Najväčší počet UoZ podľa veku boli občania od 35 do 49 rokov, ktorí tvorili 39 % zo všetkých UoZ v roku 2008. Mierny nárast od roku 2005 zaznamenali občania od 15 – 24 rokov.

Osobitným a ťažko zvládnuteľným problémom, ktorý sa v súčasnosti rozšíril je dlhodobá nezamestnanosť. Príčinou dlhodobej nezamestnanosti nie je len nedostatok pracovných príležitostí, ale aj nízka mzda, ktorá evidovaných nezamestnaných nemotivuje pracovne sa uplatniť. V okrese Stropkov tvoria najväčšiu skupinu od roku 2005 dlhodobo nezamestnaní a to okolo 50 %, ktorí strácajú pracovné návyky a zručností vo svojej pôvodnej profesii – sem patria väčšinou osoby so základným vzdelaním a bez vzdelania.

Vysoký počet ťažko zamestnateľných evidovaných uchádzačov o zamestnanie je veľkým problémom trhu práce v regióne. Prioritnú rizikovú skupinu uchádzačov v evidencii oboch okresov tvorili dlhodobo evidovaní uchádzači vo veku od 35 do 49 rokov, s úplným základným vzdelaním, bez pracovného zaradenia. Z dlhodobého hľadiska sa nepredpokladajú výrazne zmeny v štruktúre týchto uchádzačov, postupne však narastá podiel uchádzačov o zamestnanie so základným vzdelaním, nakoľko sú na trhu práce málo uplatniteľní. Táto skupina uchádzačov bola umiestňovaná predovšetkým na aktivačné práce. Prevažná časť aktivizovaných UoZ považuje aktivačnú činnosť za svoje zamestnanie a nesnaží sa hľadať si trvalý pracovný pomer vzhľadom na výšku ponúkanej mzdy a vynaložené náklady pri dochádzke do práce.

4.4. SWOT analýza nezamestnanosti v okrese Stropkov

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Stropkove vypracovalo nasledujúcu SWOT analýzu nezamestnanosti v okrese Stropkov:

Silné stránky

- stúpajúca tendencia podnikateľských subjektov,

- záujem o využívanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce uchádzačmi, miestnymi zamestnávateľmi a organizáciami (rekvalifikácie, absolventska prax, príspevok na samostatne zárobkovú činnosť, zamestnávanie znevýhodnených UoZ,...),
- zvýšený záujem UoZ o samozamestnanie (zvýšenie výšky príspevku na samostatne zárobkovú činnosť v porovnaní s obdobím pred reformou),
- domáci podnikatelia sa viac zameriavajú na rozvoj služieb,
- ochota uchádzačov o zamestnanie migrovať za prácou do iných krajov Slovenskej republiky, ešte častejšie do Českej republiky,
- komplexné územné pokrytie Slovenska službami zamestnanosti.

Slabé stránky

- malý záujem o investície v okrese Stropkov – hlavným dôvodom je nedostatočne rozvinutá infraštruktúra a pomerne veľké vzdialenosti od priemyselných centier,
- región je z hľadiska dopravného napojenia poddimenzovaný,
- zlá dopravná dostupnosť, najmä do okrajových obcí,
- s tým súvisí aj nedostatok pracovných príležitostí v regióne,
- nedostatok zamestnávateľov v regióne, prevažujú zamestnávatelia s menším počtom zamestnancov,
- zamestnávanie ľudí prostredníctvom dohody o vykonaní práce alebo na dobu určitú,
- minimálne mzdové ohodnotenie zamestnancov,
- nerovnováha medzi dopytom a ponukou pracovných síl,
- odtok kvalifikovanej pracovnej sily do iných regiónov republiky a do zahraničia,
- nedostatočná, resp. žiadna prax UoZ vo vyučenom odbore.

Príležitosti

- dostupnosť a rozmanitosť poskytovaných aktívnych opatrení na trhu práce ako motivácia pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov vytvárať nové pracovné miesta,
- vyrovnaním regionálnych rozdielov na Slovensku aj v rámci EÚ vytvárať nové pracovné príležitosti,
- zvýšenie podpory výrobnnej a remeselnej činnosti,

- prílev investícií a podporou vzniku priemyselných parkov zvýšiť zamestnanosť,
- využitie prostriedkov z fondov EÚ na podporu trvalo udržateľného rozvoja vidieka,
- viac využívať potenciál cezhraničnej spolupráce s Poľskou republikou a s Ukrajinou.

Hrozby

- rast dlhodobej nezamestnanosti,
- nezáujem niektorých skupín evidovaných nezamestnaných o skutočné uplatnenie sa na trhu práce,
- nezáujem zamestnávateľov o určité skupiny evidovaných nezamestnaných v dôsledku ich nízkej kvalifikačnej úrovne, absencie praxe alebo straty pracovných návykov pri dlhodobej evidencii.

4.5. Návrh opatrení na zlepšenie existujúceho stavu

Zo sociálno – ekonomickej situácie v regióne Stropkov vyplýva, že je nevyhnutné a potrebné vytvárať pracovné príležitosti a stále pracovné miesta, čím sa zníži percento nezamestnanosti. Príležitosti rozvoja regiónu možno vidieť:

- vo zvyšovaní konkurencieschopnosti produkcie,
- rozvoja ľudských zdrojov, rozvoja marketingových aktivít,
- vo využívaní druhotných surovín,
- v efektívnom využívaní a spracovaní drevnej hmoty a poľnohospodárskej produkcie.

Ide hlavne o podporu finalizácie drevovýroby, finalizáciu poľnohospodárskych produktov a živočíšnej výroby. Ďalšie ekonomické príležitosti sú v podpore spracovateľského priemyslu v oblasti potravinárstva a strojárskych výrobkov za účelom využitia ľudského potenciálu. Je potrebné, aby sa stabilizovala sociálno – ekonomická situácia v regióne.

Podstatné je tiež zaistiť podporu MaSP a prílivu nových investícií do regiónu, aby sa zvýšili zdroje príjmov pre hospodárske činnosti ako služby a cestovný ruch. Rozvoj regiónu a následný rozvoj zamestnanosti možno dosiahnuť hlavne tvorbou efektívnych pracovných miest a znižovaním nezamestnanosti, podporou rastu

konkurencieschopnosti produkcie, rozvojom technickej a sociálnej infraštruktúry a taktiež zvýšením konkurencieschopnosti cestovného ruchu.

Pokračovať v zlepšovaní súčasného stavu v oblasti zamestnanosti na požadovanú úroveň si vyžaduje všestranný prístup. Na základe získaných poznatkov navrhujem nasledovné opatrenia pre zlepšenie terajšieho stavu.

V oblasti podpory malého a stredného podnikania:

- podporovať a motivovať perspektívnych začínajúcich podnikateľov,
- podporovať rozvoj MaSP cestou poradenských a informačných inštitúcií a agentúr, ktoré poskytujú podporné služby pre sektor MaSP. Jednou z týchto agentúr vznikla spoločnou iniciatívou EÚ – PHARE a vlády SR. Jej hlavným cieľom je iniciovať rozvoj a rast existujúcich a novozakladaných MaSP v SR. Agentúra zabezpečuje koordináciu všetkých aktivít na podporu MaSP vrátane finančných, na medzinárodnej, národnej a lokálnej úrovni. Z dostupných zdrojov je známa skutočnosť, že žiadosť o pomoc tejto agentúry využíva iba malý počet firiem. Príčin prečo viac podnikateľských subjektov v okrese túto pomoc zatiaľ nevyužíva môže byť niekoľko, a to je nedostatočná informovanosť, potreba vypracovania kvalitných podnikateľských zámerov a s tým množstvo papierovej práce a taktiež časová náročnosť. Tento spôsob pomoci môže predstavovať dôležitý prvok znižovania regionálnej nezamestnanosti.
- vytvárať priaznivé podmienky pre zakladanie a rozvoj MaSP zlepšením podnikateľského prostredia, čo otvorí cestu pre domácich aj zahraničných investorov,
- podpora MaSP by mala byť zameraná hlavne do oblasti výroby, výrobných služieb, podpory tradičných remesiel a aktívneho cestovného ruchu,
- základom ďalšieho rozvoja sú aj technologický rozvoj a inovácie. Z začať vyrábať na základe inovovaných technológií a výrobných postupov je nevyhnutné najmä pre dlhodobú udržateľnosť vznikajúcich a existujúcich výrobných prekážok.

V oblasti cestovného ruchu:

- cieľom je ovplyvniť a zlepšiť charakter a veľkosť trhu turizmu v okrese Stropkov,

- je potrebné rozvíjať také formy turizmu, ktoré sú podmienené existenciou prírodných zdrojov ako sú rybárstvo, poľovníctvo, turistika, vodné lyžovanie, zimné športy a pod.
- dobudovať najmä ubytovacie zariadenia, ktorých je nedostatok a aj tie existujúce vyžadujú obnovu, aby mohli slúžiť požiadavkám návštevníkov. So samotným dobudovaním ubytovacích kapacít by sa podstatne zvýšila stavebná činnosť, čo by v konečnom dôsledku mohlo viesť aj k zníženiu nezamestnanosti.
- rozvoj cestovného ruchu by viedol k prílevu finančných prostriedkov, čím by sa zvýšili tržby v jednotlivých obchodoch a reštauračných zariadeniach. Na druhej strane by tieto boli nútené zamestnávať väčší počet zamestnancov. Tým by sa v okrese znížila nezamestnanosť a vzrástla by aj celková životná úroveň obyvateľstva.

V oblasti ľudských zdrojov:

- podpora jazykového vzdelávania s cieľom zamestnania sa v členských štátoch EÚ a zvýšiť ich uplatnenie na trhu práce,
- preventívne poradenstvo pre budúcich absolventov škôl priamo na školách s cieľom zvýšiť ich uplatnenie na trhu práce,
- realizovať vzdelávanie UoZ podľa potrieb trhu práce,
- zvýšiť motiváciu zamestnať občanov s ŤZP.

Ako vyplýva zo zhodnoteného stavu celkovej nezamestnanosti najväčším problémom je nedostatok voľných pracovných miest a taktiež nárast počtu dlhodobo evidovaných nezamestnaných. Táto situácia sa v okrese rieši predovšetkým prostredníctvom nástrojov aktívnej politiky trhu práce a to hlavne využívaním projektov na oživenie nezamestnanosti a taktiež vytváraním dohodnutých pracovných miest na samozamestnanie. Počet realizovaných projektov je pomerne nízky a to predovšetkým z dôvodu, že na ÚPSVaR v Stropkove nie je vytvorený tím odborných pracovníkov na uskutočňovanie týchto projektov. Realizácia projektov pre skupiny, ktoré tvoria najvyššie percento evidovaných nezamestnaných by mohla viesť k postupnému znižovaniu miestnej nezamestnanosti.

S rozvojom miestnej zamestnanosti súvisí aj úroveň technickej a sociálnej infraštruktúry regiónu. Vybavenosť regiónu technickou infraštruktúrou je podpriemerná. Vo viacerých oblastiach veľmi zaostáva, resp. jej technický stav

nezodpovedá potrebám vyspelej spoločnosti. Na území regiónu sa nachádza množstvo obcí, kde chýba dostatočne vybudovaná technická infraštruktúra. Celý rad obcí v regióne potrebuje riešiť problematiku kanalizácie vrátane čistenia odpadových vôd, napojenia na verejný vodovod a problematiku zneškodňovania odpadov. Zvlášť nepriaznivý stav je v dopravnom prepojení na ostatné regióny Slovenska a problémom je aj neexistencia železničnej dopravy. Nevyhovujúca a nedostatočná dopravná infraštruktúra znižuje atraktivnosť regiónu pre potenciálnych investorov.

Možno trochu smelá je myšlienka vybudovania priemyselného parku v tomto tradične slabom priemyselnom okrese. Predpokladom úspešného vybudovania takého to parku by malo byť orientácia na výrobu telekomunikačnej techniky a techniky strojárkeho priemyslu, ktoré majú v okrese dlhoročnú základňu.

Za mimoriadne dôležité považujeme, že Výberová komisia Ministerstva hospodárstva SR a SARIO schválila pre mesto Stropkov nenávratný finančný príspevok z eurofondov a to vo výške 3 535 471 EUR na realizáciu I. etapy hnedého priemyselného parku. Táto investícia nám otvára nové možnosti pri riešení nezamestnanosti v našom regióne. Jednou zo základných podmienok schválenia žiadosti o dotáciu z eurofondov bolo predloženie dokladov o vlastníctve nehnuteľnosti v predmetnej lokalite, preto sa vedenie radnice dohodlo s miestnym podnikateľom na odkúpení výrobnéj haly za symbolickú korunu. V ďalšom období bude samospráva uvažovať aj o možnosti odkúpenia susedných objektov vrátane haly M1 s energoblokom, čistiarnou odpadových vôd a sociálnym prístavkom zhruba spolu za 1,76 milióna eur, ktoré bude po komplexnej rekonštrukcii priestorov ponúkať potenciálnym investorom. O otvorenie nových prevádzok v Stropkove sa v minulosti zaujímal už niekoľko spoločností so zahraničia. Vzhľadom na to, že mesto nedisponovalo vhodnými priestormi, ktoré by boli vybavené vyhovujúcou infraštruktúrou, investori od týchto zámerov upustili. V I. etape projektu „regionálny rozvoj Mesta Stropkov – hnedý priemyselný park Stropkov“ budú v areály bývalej Strojno-traktorovej stanice (STS) odkúpené tri nehnuteľnosti s tým, že rekonštrukčné práce sa zrealizujú v priebehu osemnástich mesiacov od pridelenia príspevku v rámci dvoch objektov. Po ukončení prvej etapy by malo vzniknúť 60 nových pracovných miest, a po zrekonštruovaní haly M1 v druhej etape bude v celom parku priestor pre spolu 300 pracovných miest v horizonte 5 rokov. Mesto Stropkov intenzívne

komunikuje s potenciálnymi investormi v oblasti zámočníctva, elektrotechnického priemyslu a vo výrobe zmesí pre stavebný priemysel.

Touto investíciou by mohol okres Stropkov dosiahnuť:

- zlepšenie ekonomickej situácie v regióne, akcelerácia rozvoja v regióne,
- využitie existujúcej pracovnej sily,
- zvýšenie povedomia o meste, získanie nových obyvateľov,
- využitie prírodného potenciálu lokality,
- využitie existujúcich voľných alebo starších priestorov budov.

Aj z uvedených dôvodov je nevyhnutné podporovať projekty budovania priemyselných parkov, ktoré by mohli výrazne prispieť k atraktivnosti a k ekonomickému a sociálnemu rozvoju regiónu.

Ďalšou z možností je zvýšiť atraktivnosť okresu už na prvý pohľad. K tomu by mala prispieť aktuálna rekonštrukcia Námestia SNP v Stropkove. Pričom za rozhodujúce je schválenie nenávratného finančného príspevku na rekonštrukciu v objeme 1,25 mil. EUR. Rekonštrukcia je naplánovaná v priebehu roka 2010 a mala by trvať 5 mesiacov. Od obnovy si sľubujeme zvýšenie turistického ruchu. Keďže Stropkov leží na hlavnom ťahu z Poľska, predpokladá sa, že by mohlo pritiahnúť turistov hlavne z tohto štátu. Po dokončení celej investície získa Stropkov reprezentatívne centrum.



Obr. 4.4.1 Námestie SNP v Stropkove po rekonštrukcii

Všetky tieto možnosti vrátane schválených projektov by mohli významne prispieť k zvýšeniu miestnej zamestnanosti, ale vyžadujú si ešte podrobné analýzy.

V snahe obmedziť zvyšovanie miery nezamestnanosti a zlepšovať podmienky pre postupné znižovanie počtu **uchádzačov o zamestnanie** je potrebné zamerať sa aj na tieto činnosti:

- zintenzívniť a rozšíriť spoluprácu úradu s poradenskými inštitúciami s cieľom komplexnej prípravy UoZ na začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- zamestnávanie komunitných pracovníkov, terénnych a sociálnych pracovníkov,
- organizovanie aktivačnej činnosti najmä pre dlhodobo nezamestnaných UoZ so zameraním na obnovenie ich pracovných návykov,
- preventívne poradenstvo pre budúcich absolventov škôl priamo na školách s cieľom zvýšiť ich uplatnenie na trhu práce,
- organizovať vzdelávanie UoZ podľa požiadaviek trhu práce, ktoré súvisia s vytvorením nových pracovných miest,
- poradenstvo pre novo evidovaných a všetkých UoZ za účelom zvýšenia ich právneho vedomia, ich oboznámenia so súčasnou legislatívou,
- podporovanie vzniku agentúr dočasného a podporovaného zamestnávania a spolupráca s existujúcimi agentúrami v rámci Slovenska,
- EURES – využívanie voľných pracovných miest v rámci EÚ a ich ponuka klientom a ponuka voľných pracovných miest cez sieť EURES v rámci preventívneho poradenstva,
- podpora jazykového vzdelávania UoZ s cieľom zamestnania sa v členských štátoch EÚ a zvýšiť umiestniteľnosť aj na trhu práce v okrese, alebo regióne, kde je požiadavka na znalosť cudzích jazykov,
- vypracovanie projektu pre UoZ so základným vzdelaním vo veku do 20 rokov za účelom ich motivácie a resp. prebudenia záujmu o ďalšie vzdelávanie,
- zvýšiť motiváciu zamestnať občanov s ŤZP,
- vypracovanie projektu pre UoZ so zdravotným postihnutím a jeho realizácia za účelom zistenia osobnostných predpokladov zdravotne postihnutých, možnosti kariérnej zmeny za úzkej súčinnosti so zamestnávateľmi a agentúrami dočasného a podporovaného zamestnávania,
- realizovať vzdelávanie UoZ podľa potrieb trhu práce,

- poskytovanie komplexného súboru kvalitných odborných poradenských služieb UoZ s dôrazom na individuálny prístup ku klientovi,
- posilnenie partnerstva subjektov tretieho sektoru venujúcich sa sociálnej prevencii a pomoci,
- v neposlednom rade podporovať vzdelávanie zamestnancov úradu.

5. Záver

Nezamestnanosť je hlavným problémom modernej spoločnosti, problém ktorý je spojený s existenciou trhu práce, vtedy keď dochádza k nerovnováhe medzi ponukou a dopytom pracovnej sily. Je to stav, keď ponuka pracovnej sily je väčšia ako dopyt po tejto pracovnej sile, keď ochotu občanov pracovať a zamestnať sa sprevádza nezáujem zamestnávateľov zamestnať ich, prípadne ekonomika sa nachádza v takom stave, že nie je schopná pri daných zdrojoch a konkrétnych možnostiach týchto ľudí zamestnať.

Medzi regiónmi sa stále viac prehľbujú rozdiely predovšetkým v miere nezamestnanosti, dynamike vzniku a rozvoja malých a stredných podnikov. Úroveň vstupu zahraničného kapitálu do jednotlivých regiónov je tiež značne rozdielna a do veľkej miery závisí od zaujímavosti regiónu a od jeho vybavenia infraštruktúrou. Problém rozvoja miestnej zamestnanosti nie je iba problémom regionálnym, ale aj problémom spoločenským. Toto sú dôvody odchodu hlavne mladej generácie najmä z vidieka a z východnej časti Slovenska. Problémom je odchod mladých ľudí s vyšším vzdelaním, ktorý sa ľahšie uplatnia v zahraničí a očakávajú aj dostatočne vysokú mzdu za svoju prácu.

V roku 2005 až 2008 bol v okrese Stropkov vývoj na trhu poznamenaný viacerými faktormi. Situácia na trhu práce v okrese Stropkov sa počas hodnoteného obdobia výrazne nemenila, ale za posledné roky sme zaznamenali mierny nárast zamestnanosti.

Z vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti je možné vyvodiť nasledujúce závery:

Zamestnanosť:

- prevažne klesajúci vývoj zamestnanosti v okrese Stropkov,
- z hľadiska odvetví ekonomickej činnosti najsilnejším odvetvím v okrese Stropkov je jednoznačne priemysel, kde bolo v roku 2008 zamestnaných 2056 osôb,
- za obdobie rokov 2005 – 2008 poklesol počet pracujúcich hlavne v obchode, v hoteloch a reštauráciách.

Nezamestnanosť:

- klesajúci trend evidovanej nezamestnanosti v okrese Stropkov,

- v priebehu roka 2008 dosiahla priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v okrese Stropkov hodnotu 12,174 %, čo predstavuje doposiaľ najnižšiu hodnotu za posledných 5 rokov v okrese,
- najväčší prítok UoZ v rokoch 2005 – 2008 bol zaznamenaný v mesiacoch január, november a najväčší mesačný odtok UoZ z evidencie bol zaznamenaný v mesiacoch október, apríl a august,
- k najohrozenejším skupinám v priebehu roka 2005 – 2008 patrili ženy, uchádzači v najproduktívnejšom veku, dlhodobo nezamestnaní a uchádzači zo základným vzdelaním.

Vývoj situácie na trhu práce v regióne v porovnaní k predchádzajúcemu obdobiu môžeme považovať za priaznivý.

Pozitívne v tomto smere pôsobila hlavne ochota uchádzačov o zamestnanie umiestňovať sa na trhu práce mimo svojho regiónu a v štátoch Európskej únie. Túto možnosť využívajú hlavne mladí ľudia, ktorí chcú okrem zárobku spoznať aj kultúru a život tej ktorej krajiny, a v neposlednom rade zdokonaľiť sa v jazyku. Ďalšou skupinou, ktorá odchádza za prácou mimo okresu, sú kvalifikovaní pracovníci, ktorí za svoju odbornú prácu sú doma nedostatočne odmeňovaní. Alebo ide o osoby s kvalifikáciou, ktorú v našom regióne nie je možné uplatniť, nakoľko neexistujú takéto pracovné ponuky.

Hlavný cieľ diplomovej práce, ktorým bolo zhodnotiť vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v okrese Stropkov v rokoch 2005 – 2008 a navrhnúť možné riešenia na zlepšenie súčasného stavu v oblasti zamestnanosti s cieľom zníženia nezamestnanosti, bol dosiahnutý. Značnou mierou mi k tomu pomohla spolupráca s ÚPSVaR v Stropkove, ktorých pracovníci mi poskytli veškeré informácie, ktoré som potrebovala pre spracovanie svojej práce.

Zoznam použitej literatúry

- [1] ALEXÝ, J.; BOROŠ, J.; SIVÁK, R. *Manažment ľudských zdrojov a organizačné správanie*. Bratislava: IRIS, 2004. ISBN 80-89018-59-9.
- [2] ÁRENDÁŠ, M. *Makroekonómia*. Nitra: SPU, 2005. 381 s. ISBN 80-8069-524-5.
- [3] BROŽOVÁ, D. *Spoločenské súvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- [4] FRAIT, J.; ZEDNÍČEK, R. a kol. *Makroekonomie*. Ostrava: VŠB-TU, 1996. ISBN 80-7078-296-X.
- [5] HOLMAN, R. *Makroekonomie. Středně pokročilý kurs*. Praha: H. C. Beck, 2004. ISBN 80-7179-764-2.
- [6] JUSKO, P. *Základy sociálnej politiky*. Banská Bystrica: UMB, 2000. ISBN 80-8055-396-7.
- [7] KOZELOVÁ, D. *Porovnanie zamestnanosti obyvateľstva vo vidieckych a urbanizovaných regiónoch Slovenska*. In: Zborník z konferencie mladých vedeckých pracovníkov fakulty ekonomiky a manažmentu. Nitra: FEM SPU, 2000. ISBN 80-7173-675-2.
- [8] KRAJČÍR, P. *(Ne)zamestnanosť, vzdelávanie, sociálna politika. Správa o stave podnikateľského prostredia*. Bratislava: 2000. ISBN 80-89026-09-5.
- [9] LISÝ, J. a kol. *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: IURA EDITION, 2007. ISBN 978-80-8078-164-4.
- [10] MARTINCOVÁ, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION, 2005. ISBN 80-8078-038-2.
- [11] PAUKOVIČ, V. *Problém nezamestnanosti – vybrané makroekonomické a mikrosociologické kontexty*. Košice: UPJŠ, 2007. ISSN 1337 5555.
- [12] PAULEN, J. *Problémy riešenia zamestnanosti na vidieku*. In: Mladá veda, jej prínosy a perspektívy, Nitra: SPU 2000. ISBN 80-7137-675-2.
- [13] SKOKAN, K. *Konkurenceschopnosť, inovácie a klastry v regionálnom rozvoji*. Ostrava: VŠB-TU, 2004. ISBN 80-7329-059-6.
- [14] STEPHEN, A. W.; DAVIDSON C.: *Search theory and unemployment*. Boston/ Dordrecht/ London : Kluwer Academic Publisher, 2002. ISBN 1-4020-7333-X.
- [15] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-TU, 2007. ISBN 978-80-2481416-2.

- [16] VINCÚR, P. *Teória a prax hospodárskej politiky*. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-80-4.
- [17] URAMOVÁ, M. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. Banská Bystrica: UMB, 2005. ISBN 80-8083-057-6.
- [18] Úplné znenie zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Internetové zdroje

- [19] Mesto Stropkov: Oficiálne internetové stránky mesta [online]. 2007. [cit. 2007-04-14]. Dostupné z www: <<http://www.stropkov.sk/sucasnost1/>>.
- [20] Databáza regionálne štatistiky 2009. [online]. Bratislava: Štatistický úrad SR. Dostupné z www: <<http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/index.htm>>.

Zoznam skratiek a symbolov

a. s. – akciová spoločnosť

ČR – Česká republika

EURES – Európske služby zamestnanosti

EÚ – Európska únia

GDP – Hrubý domáci produkt

MaSP – Malé a stredné podnikanie

OECD – Organizácia pre spoluprácu a rozvoj

OÚ – Okresný úrad

RD – Roľnícke družstvo

SARIO – Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu

SHR – Samostatne hospodársky roľníci

SR – Slovenská republika

s. r. o. – spoločnosť s ručením obmedzením

SZČ – Samostatne zárobková činnosť

ŠÚ SR – Štatistický úrad Slovenskej republiky

ŤZP – Ťažko zdravotne postihnutí

UoZ – Uchádzač o zamestnanie

ÚPSVaR – Úrad práce sociálnych vecí a rodiny

Prehlásenie o využití výsledkov diplomovej práce

Prehlasujem, že

- som bola zoznámená s tým, že na moju diplomovú prácu sa plne vzťahuje zákon č. 121/2000 Zb. – autorský zákon, predovšetkým § 35 – užitia diela v rámci občianskych a náboženských obradov, v rámci školných predstavení a užitia diela školného a § 60 – školné dielo;
- beriem na vedomie, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (ďalej len VŠB-TUO) má právo nezárobkovo, ku svojej vnútornej potrebe, diplomovú prácu užiť (§ 35 odst. 3);
- súhlasím s tým, že jeden výtisk diplomovej práce bude uložený v Ústrednej knihovne VŠB-TUO k prezenčnému nahliadnutiu a jeden výtisk bude uložený u vedúceho diplomovej práce. Súhlasím s tým, že bibliografické údaje o diplomovej práci budú zverejnené v informačnom systéme VŠB-TUO;
- bolo zjednané, že s VŠB-TUO, v prípade záujmu z jej strany, uzavriem licenčnú zmluvu s oprávnením užiť dielo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bolo zjednané, že užiť svoje dielo, diplomovú prácu, alebo poskytnúť licenciu k jej využitiu môžu len so súhlasom VŠB-TUO, ktorá je oprávnená v takom prípade odo mňa požadovať primeraný príspevok na úhradu nákladov, ktoré boli VŠB-TUO na vytvorenie diela vynaložené (až do jej skutočnej výšky).

V Ostrave dňa

.....
meno a priezvisko študenta

Adresa trvalého pobytu študenta:

.....

Zoznam príloh

Príloha A: CD médium – záverečná práca v elektronickej podobe

Príloha B: Resumé v slovenskom a anglickom jazyku